

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA EVROPSKÉ INTEGRACE

Problematika absolventů na trhu práce v okrese Vsetín

Graduates in the Labour Market in the District of Vsetín

Studentka: Kristýna Bogarová

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Jaroslav Jiříček

Ostrava 2010

Zadání bakalářské práce

Místopřísežné prohlášení

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou práci včetně všech příloh vypracovala samostatně. Přílohy dané mi k dispozici, jsem samostatně doplnila. Všechny použité zdroje uvádím v seznamu.

Ve Valašském Meziříčí dne 7. 5. 2010

Obsah

Úvod	7
1 Trh práce	9
1.1 Nabídka na trhu práce.....	9
1.1.1 Individuální nabídka na trhu práce	10
1.1.2 Tržní nabídka práce	10
1.2 Poptávka na trhu práce	11
1.2.1 Poptávka jednotlivé firmy po práci	11
1.2.2 Tržní poptávka po práci	11
1.3 Rovnováha na trhu práce	12
1.4 Lidský kapitál na trhu práce.....	12
1.5 Rizikové skupiny na trhu práce	13
1.6 Absolventi škol na trhu práce	13
1.6.1 Vymezení pojmu absolvent	14
1.6.2 Specifické rysy absolventa	15
1.6.3 Problémy absolventů	16
1.6.4 Požadavky zaměstnavatelů	16
1.6.5 Evidence absolventa na úřadu práce.....	17
1.6.6 Zaměstnávání a odměňování absolventů.....	18
1.6.7 Daně z příjmů, nemocenské pojištění a pojistné u absolventů.....	19
2 Absolventi na trhu práce v okrese Vsetín.....	20
2.1 Charakteristika okresu Vsetín	20
2.1.1 Geografické podmínky okresu Vsetín	20
2.1.2 Obyvatelstvo okresu Vsetín.....	20
2.1.3 Ekonomické předpoklady okresu Vsetín.....	21
2.2 Úřad práce ve Vsetíně	23
2.2.1 Poradenský program JOB klub.....	23
2.2.2 Rekvalifikace	24
2.2.3 Vnitřní projekty aktivní politiky zaměstnanosti	25
2.3 Analýza Absolventů na trhu práce v okrese Vsetín	26
2.3.1 Popis zdrojových dat	27
2.3.2 Evidování absolventi podle vzdělání.....	28
2.3.3 Evidování absolventi podle subregionu.....	30

2.3.4	Evidování absolventi podle délky evidence	31
2.3.5	Evidování podle důvodu ukončení evidence	33
2.3.6	Evidování absolventi podle oboru	35
2.3.7	Evidování absolventi podle škol.....	37
3	Uplatnění absolventů v Evropské unii	39
3.1	Jednotný Vnitřní trh	39
3.1.1	Volný pohyb osob.....	41
3.1.2	Schengenský prostor a volný pohyb osob	41
3.2	Práce v Evropské unii	41
3.2.1	Přechodné období na volný pohyb pracovníků	42
3.2.2	EURES	43
3.2.3	Europass	43
3.2.4	Uznávání kvalifikací v EU	44
3.3	Vybrané země Evropské unie.....	45
3.3.1	Uplatnění absolventů v oborech gastronomie, hotelnictví a turismus.....	45
3.3.2	Uplatnění v oborech ekonomika a administrativa	48
3.3.3	Uplatnění v oborech strojírenství	49
4	Závěr	52
	Seznam literatury	55
	Seznam zkratk	58
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce.....	59
	Seznam tabulek a grafů.....	60
	Seznam příloh.....	62

Úvod

Pro svou bakalářskou práci jsem si vybrala téma Problematika absolventů na trhu práce v okrese Vsetín. Důvod, proč jsem zvolila právě toto téma, spočíval v tom, že mi přišlo velmi zajímavé a vzhledem k mému věku a současné situaci budoucí absolventky blízké. Na úvod bych uvedla citát od francouzského filozofa, básníka a spisovatele, kterého každý zná pod jménem Voltaire: „*Práce bývá často matkou radosti*“. Je třeba mu dát za pravdu, jelikož práce by měla člověku dělat radost, nikoliv přinášet starosti a smutek.

V situaci absolventa školy se ocitl každý z nás. Někdo měl svou budoucnost, co se týče uplatnění na pracovním trhu předem jistou, jiný se však musel potýkat s problémy při hledání zaměstnání. Každý den můžeme v médiích narazit na články či reportáže, které nám poukazují na nezaměstnanost, která se den ode dne zvyšuje. Jelikož absolventi se již neřadí mezi rizikové skupiny, na trhu práce mohou mít v současné době větší problémy při jejich uplatnění. I díky celosvětové hospodářské krizi lze očekávat méně pracovních nabídek.

Problematika absolventů na trhu práce je způsobena především jejich přechodem ze školy do praxe. Absolvent, který si najde své první zaměstnání a získá první pracovní zkušenosti, je s větší pravděpodobností schopen se na trhu práce orientovat. Naopak pro absolventa, který se při hledání zaměstnání potýká s neúspěchem, je trh práce neznámým pojmem.

Ve své bakalářské práci jsem si vytkla za cíl analyzovat situaci absolventů škol v okrese Vsetín. Po dohodě s odborným pracovníkem ÚP ve Vsetíně jsem pro účely analýzy absolventů na trhu práce v okrese Vsetín zvolila období od 1.1.2008 do 23.10.2009. Těžištěm celé práce je analýza absolventů se středním a středním odborným vzděláním. Údaje o absolventech vysokých škol a vyšších odborných škol jsou zmíněny okrajově. Problematiku absolventů jsem se snažila rozebrat pomocí různých pohledů.

První kapitola teoreticky vysvětluje základní souvislosti trhu práce – nabídku a poptávku na trhu práce, jejich rovnováhu, roli lidského kapitálu a vymezení rizikových skupin na trhu práce. Součástí je také definování pojmu absolvent, jejich specifických rysů a problémů, se kterými se nejčastěji při hledání svého uplatnění potýkají. V této části jsem se také zaměřila na požadavky zaměstnavatelů vůči absolventům, na podmínky jejich evidence na ÚP a veškeré podstatné věci při jejich zaměstnávání.

Na úvod druhé kapitoly jsem stručně charakterizovala okres Vsetín. Poukázala jsem také na roli ÚP ve Vsetíně ve vztahu k absolventům. Východiskem celé práce je popis zdrojových dat, který je součástí této kapitoly. Stěžejní část je zaměřena na analýzu absolventů, která je pro lepší orientaci doplněna o tabulky a grafy.

Třetí kapitola je věnována problematice uplatnění absolventů v EU. Nedílnou součástí této kapitoly je charakteristika Jednotného vnitřního trhu se zaměřením na volný pohyb osob. Další významnou částí této kapitoly je přiblížení práce v EU. Je zde vysvětlen systém EURES, soubor dokladů Europass a uznávání kvalifikací v EU. Na závěr jsem se zaměřila na vybrané země EU, které by byly vhodné pro uplatnění absolventů problémových oborů v okrese Vsetín.

Plně věřím, že bakalářská práce přinese ucelený pohled na problematiku absolventů v okrese Vsetín.

1 Trh práce

Trh práce můžeme chápat jako trh, na kterém dochází k prodeji či nákupu práce, jako jednoho z výrobních faktorů. Práce je nejdůležitějším výrobním činitelem. Nositel práce je člověk se všemi svými biologickými a psychickými vlastnostmi a lidskými právy. Vlastníci práce dostávají za její služby, které poskytují firmám důchod v podobě mzdy. Mzdu na trhu práce chápeme v širokém smyslu jako nejrozumnější formy pracovního příjmu. [3]

Trh práce je založen na vztahu dvou subjektů. Toho, kdo nabízí svou práci - zaměstnanec a toho, kdo o tuto práci jeví zájem a je ochoten nabízenou práci koupit - zaměstnavatel. Snahou nabízejícího je práci prodat za přijatelnou, z jeho pohledu co nejvyšší cenu. Prodávající je často ochoten přistoupit i na snížení ceny. Kupující má zájem o to, aby tato cena byla co nejnižší a současně kupovaná práce co nejkvalitnější. Základním principem na trhu práce je svobodné rozhodnutí zaměstnance, že práci nabídne a rovněž svobodné rozhodnutí zaměstnavatele o tom, zda tuto práci koupí.

Trh práce lze označit jako společenský subsystém, který integruje prvky ekonomického, právního, sociálního a kulturního systému společnosti. [5]

V ekonomické teorii se determinanty trhu práce označují pomocí písmen. Nabídka práce má označení „S_L“, poptávka po práci je vyjádřena písmeny „D_L“, mzdová sazba se označuje jako „w“ a nabízené množství jako „Q_L“. Tyto označení jsou odvozena z anglických názvů.¹

1.1 Nabídka na trhu práce

Při rozhodování o nabídce práce má člověk možnost volby. Může pracovat a získávat mzdu, za kterou může nakupovat spotřební statky, anebo nepracovat a mít volný čas.

¹ Ssupply (nabídka)
D ... demand (poptávka)
L ... labour (pracovní síla)
w ... wage (mzda)
Q ... quantity (množství)

Pokud člověk pracuje, obětuje svůj volný čas. Pociťuje tak jakousi újmu, za kterou požaduje mzdu – odměnu za práci. [1]

Nabídkovou stranu na trhu práce reprezentuje domácnost. Členové domácnosti - spotřebitelé mají vlastní spotřebu a rozhodují se, zda vstoupit či nevstoupit na trh práce. [5]

Pro potřeby analýzy nabídky práce se rozlišuje individuální nabídka práce a tržní nabídka práce.

1.1.1 Individuální nabídka na trhu práce

Nabídka práce vyjadřuje kombinaci množství práce, která bude nabízena při určitých úrovních mzdy. Velikost nabídky práce je závislá na výši mzdové sazby a je určena ztrátou spojenou s obětováním volného času. Nabídka práce vyjadřuje volbu spotřebitele, která porovnává užitek z volného času s užitek, který plyne z výrobků a služeb, které koupí za mzdu, získanou za nabídku práce. Spotřebitel rozhodne, jakou část svého disponibilního času rozdělí pro volný čas a jakou pro práci. [19]

Růst mzdy může způsobit dva odlišně působící účinky na nabízené množství práce. Jedná se o substituční efekt a důchodový efekt. Substituční efekt rostoucích mezd podněcuje pracovníky ke zvýšení množství nabízené práce a naopak důchodový efekt rostoucích mezd podněcuje pracovníky ke snížení nabízeného množství práce. Působení těchto efektů znázorňuje tzv. zpětně zahnutá (zakřivená) křivka individuální nabídky práce. Ta říká, že nabídka práce roste, roste-li mzda do bodu X, neboť v tomto pásmu převládá substituční efekt. Za bodem X mzdová sazba snižuje nabízené množství práce, neboť důchodový efekt převažuje nad substitučním. Pro ilustraci je tato křivka zobrazena v příloze č. 4. [3]

1.1.2 Tržní nabídka práce

Tržní nabídka práce představuje součet individuálních nabídek na trhu práce při jednotlivých mzdových sazbách. Tržní nabídka práce je rostoucí. Grafické vyjádření znázorňuje křivka tržní nabídky práce, která je součástí přílohy č. 5. [3]

1.2 Poptávka na trhu práce

Poptávku pro práci reprezentují firmy (zaměstnavatelé). Jejich hlavním cílem je maximalizace zisku a dosažení co nejnižších nákladů. Poptávka po práci je stejně jako poptávka po jiných výrobních faktorech poptávkou odvozenou od poptávky po výrobcích a službách. Čím větší je poptávka po určitých výrobcích a službách, tím větší je poptávka po práci a naopak. [3]

Rozlišuje se poptávka jednotlivé firmy po práci a tržní poptávka po práci.

1.2.1 Poptávka jednotlivé firmy po práci

Poptávka firmy po práci je určována předpokládanou produktivitou této práce. Firma má zájem o určitou práci v závislosti na její produktivitě a na její schopnosti zvýšit celkový produkt firmy.

Mezní fyzický produkt práce (MPP_L)² je přírůstek produktu firmy v důsledku zapojení další jednotky práce. Vypovídá o přínosu dodatečné jednotky práce k vyráběné produkci. Dalším významným ukazatelem je Příjem z mezního produktu práce (MRP_L)³. Jedná se o částku, o kterou se zvýší příjem firmy v důsledku zaměstnání další jednotky práce. Vypočítá se jako součin mezního fyzického produktu práce a cenou produktu.

Poptávka firmy po práci se graficky vyjadřuje Křivkou poptávky firmy po práci, která je totožná s křivkou příjmu z mezního produktu práce. Má zpravidla klesající tvar. Tento poznatek je v souladu s reakcí zaměstnavatelů, kteří jsou ochotni zaměstnávat větší počet pracovníků při nižší mzdě než při vyšší mzdě. [3]

1.2.2 Tržní poptávka po práci

Tržní poptávka po práci je vyjádřena součtem poptávek jednotlivých firem po práci při určitých mzdových sazbách. Tržní poptávku po práci můžeme vyjádřit graficky

² Marginal physical product of labour

³ Marginal revenue product of labour

na základě křivky tržní poptávky po práci, která je klesající. Její zobrazení je součástí přílohy č. 6. [3]

1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce je považována za tzv. cílový stav ve vztahu nabídky a poptávky na trhu práce. Dochází k ní v situaci, když se tržní nabídka práce rovná tržní poptávce po práci. Je to stav, kdy domácnosti nabízejí při dané mzdě tolik práce, kolik chtějí a na druhé straně podniky najímají tolik pracovních sil, kolik jich při dané mzdě chtějí najmout. [5]

Průsečíkem těchto dvou křivek je bod rovnováhy, který se označuje písmenem „E“⁴. Vyjadřuje, že při rovnovážné mzdě „ W_E “ se množství nabízené práce rovná poptávanému množství práce. Toto rovnovážné množství je označeno jako „ Q_{LE} “. Grafické zobrazení je znázorněno v příloze č. 7. [3]

1.4 Lidský kapitál na trhu práce

Lidský kapitál představuje znalosti a schopnosti pracovníka. Do ekonomie jej zavedl Milton Friedman⁵. Lidský kapitál je vázán na svého majitele. Člověk jej získává při nabývání znalostí a rozvíjení schopností vzděláváním v rámci všech stupňů škol. Patří zde i další poznatky a zkušenosti získané při práci i v osobním životě. S lidským kapitálem je také spojen způsob chování člověka či jeho vzhled a atraktivnost.

Vzdělání zvyšuje produktivitu pracovníka. Člověk na trhu práce pak nabízí práci podpořenou lidským kapitálem. Jeho mzda je vyjádřena ve dvou částech, a to jako odměna za provedenou práci a výnosy z lidského kapitálu. Čím vyšší bude investice do lidského kapitálu, tím vyšší výnos může pracovník očekávat.

⁴ E ... equilibrium

⁵ Friedman byl velmi význačným liberálním ekonomem 2.pol. 20.stol. Přispěl k rozvoji neoklasické ekonomie.

Kromě soukromého výnosu z lidského kapitálu pro jeho nositele přináší lidský kapitál také společenský výnos pro další subjekty, a to především pro rodiny, firmy a společnosti. Platí vztah, že čím vyšší je úroveň vzdělání jednotlivce, tím více převažují soukromé investice z lidského kapitálu.

Z pohledu trhu práce jsou firmy ochotné dobře zaplatit vzdělané pracovníky, kteří jí přinesou vyšší produkt. Pracovníci na straně nabídky práce jsou ochotní vynakládat náklady na vzdělávání, jen pokud se jim to vyplatí.

V rámci vzdělání hraje důležitou roli také stát. Ten je zodpovědný za vzdělávání občanů s cílem, aby si každý osvojil určitý stupeň gramotnosti a vzdělanosti. Vláda má pravomoci poskytovat dotace školským zařízením. [1]

1.5 Rizikové skupiny na trhu práce

Jednotlivé skupiny na trhu práce mají odlišné možnosti a schopnosti reagovat na změny, které s sebou přináší vývoj na trhu práce. Nízké vzdělání, vyšší věk či odlišná barva kůže jsou často větší překážkou pracovního uplatnění než nedostatek kreativity či neochota dojíždět za prací. Jejich pozice na trhu práce je rizikovější a vyžadují specifickou pozornost jak z hlediska svého postavení, tak při hledání cest z tohoto ohrožení.

Mezi rizikové skupiny na trhu práce řadíme nekvalifikovanou pracovní sílu, ženy, osoby v předdůchodovém věku, osoby se zdravotním postižením, národnostní skupiny (v České republice převážně Romové) a absolventy škol. Ve své bakalářské práci se zaměřím pouze na absolventy škol. [5]

1.6 Absolventi škol na trhu práce

Dosavadní zkušenosti z vývoje nezaměstnanosti absolventů v České republice potvrzují, že nejvíce potíží s hledáním odpovídajícího pracovního uplatnění mají mladí lidé po skončení přípravy na povolání. Ve struktuře nezaměstnaných jsou nejvíce zastoupeni nejmladší uchazeči o zaměstnání do 19 let. Jde o specifickou skupinu, ve které mají rozhodující váhu

lidé se základním vzděláním, kteří po skončení základní školy dále nepokračovali v následné přípravě na povolání.

Vážným problémem je také skupina ve věku 20 – 24 let. Je tvořena již zmíněnými lidmi se základním vzděláním a nezaměstnanými absolventy středních škol. Stále častěji se zde objevuje skupina absolventů vysokých škol, zejména bakalářských programů. [5]

1.6.1 Vymezení pojmu absolvent

Podle definice zákona o zaměstnanosti⁶ patřili mezi absolventy – uchazeče o zaměstnání pouze ti nezaměstnaní absolventi, u nichž od úspěšného ukončení studia uplynuly nejvýše 2 roky.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti pojem absolvent nedefinoval. Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání byla dle tohoto zákona věnována osobám do 25 let věku, kam bylo možné zahrnout absolventy středních škol. Explicitně zde byli uváděni absolventi vysokých škol, u kterých byl stanoven limit 2 let od úspěšného dokončení studia, nejdéle však do 30 let věku.

Po novele zákona o zaměstnanosti, která vstoupila v platnost 1. ledna 2009, již absolventi celkově nejsou vnímáni jako riziková skupina, která by měla ztížený přechod na trh práce. Zvýšená péče je od tohoto data věnována pouze mladým lidem do 20 let věku, což odpovídá maximální době 2 let po ukončení středního vzdělání. Na základě příznivého vývoje na trhu práce do roku 2008 nebylo možné již považovat absolventy, tak jak je definoval zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, za skupinu znevýhodněnou na trhu práce, na rozdíl např. od osob se zdravotním postižením nebo osob ve věku nad 50 let.

Ve statistickém sledování jsou i nadále ze strany úřadů práce a Ministerstva práce a sociálních věcí vykazovány počty absolventů škol – uchazečů o zaměstnání, a to všichni do dvou let po ukončení školy, přičemž jsou zde zahrnováni pouze absolventi denní formy studia. Na základě těchto údajů je založena praktická část bakalářské práce. [17]

Specifické je u absolventů škol také měření jejich úspěšnosti. S tím souvisí doba, ve které se úspěšnost měří. V každoročních šetřeních MPSV to je vždy 30. duben a 30. září.

⁶ Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů.

Mezi těmito daty jsou však značné odlišnosti. Měření k 30. září dává vždy vyšší hodnoty nezaměstnanosti absolventů škol, protože řada z nich buď začala hledat zaměstnání až po skončení školy či o hledání zaměstnání ani neusilovala a raději si užívala posledních prázdnin. Důležitou roli zde hrají také sezónní výkyvy v nezaměstnanosti. Na druhou stranu údaje k 30. dubnu vypovídají lépe o situaci na trhu práce, protože jsou od tohoto vlivu očištěny. [5]

Důsledky novely zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti pro absolventy škol:

- Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání je nově poskytována mladým lidem pouze do 20 let věku (dříve do 25 let věku, u vysokoškoláků do 2 let od absolvování, nejdéle však do 30 let věku).
- Doba studia (soustavné přípravy na budoucí povolání) se nově již nezapočítává do náhradní doby zaměstnání (dříve se studium započítávalo jako náhradní doba zaměstnání v délce 6 měsíců). [17]

1.6.2 Specifické rysy absolventa

Hlavními specifickými rysy absolventů škol na trhu práce je absence praktických zkušeností, zahrnující nejen zkušenosti v rámci studovaného oboru, ale také základní pracovní návyky. Problémy absolventů se vstupem na trh práce jsou spojeny jak se sníženou možností realizovat získané znalosti a dovednosti, tak s odkladem postupného osvojování návyků.

V posledních letech se postupně začíná prosazovat zapojování studentů škol do pracovního procesu již v průběhu studia. Tato tzv. „práce při studiu“ vypovídá o míře identifikace studenta se studovaným oborem. U většiny oborů totiž nestačí pouze zvládnutí znalostí získaných studiem, ale je také třeba je konfrontovat s praxí.

Dalším rysem absolventů škol je značná různorodost této skupiny. Každá vzdělanostní skupina vstupuje na trh práce v jiné situaci, přičemž tím základním indikátorem je věk. Nejdříve ti, kteří mají základní vzdělání a odcházejí pracovat ihned po skončení („absolvování“) základní školy v 15 letech. Druhou skupinu tvoří absolventi středních škol, jejichž věk se pohybuje většinou mezi 18 -19 lety. Zhruba polovina z nich pokračuje

v dalším studiu a má tedy tendenci vstup na trh práce oddálit. Třetí skupinu tvoří absolventi vysokých škol, k nimž můžeme přiřadit i absolventy vyšších odborných škol. Také oni jsou diferencováni. Ti, kteří absolvují vyšší odborné školy či bakalářské programy vysokých škol, vstupují do praxe zhruba ve svých 22 – 23 letech. Nejpozději přicházejí na trh práce absolventi magisterských programů. Je třeba však dodat, že studenti vysokých škol často pracují již v průběhu studia. Jejich přechod do praxe je proto nejméně problémový. [5]

1.6.3 Problémy absolventů

Příčiny problémů, se kterými se setkávají absolventi jednotlivých úrovní vzdělání, jsou jednak obecné, týkající se celé populace, a jednak ty, které se vztahují k pozici absolventů.

K těm obecným patří zejména značné rozdíly v regionální nabídce pracovních míst. Ty jsou způsobeny alokací vzdělávacích institucí, kvalifikační strukturou pracovních míst a rozdíly v situaci na regionálních trzích práce.

Vedle obecných problémů existují také ty, které se týkají přímo absolventů. Můžeme je rozdělit do dvou základních okruhů. Na ty, které uvádějí uchazeči o zaměstnání, a na ty, které uvádějí jejich potencionální zaměstnavatelé. Obecně platí, že uchazeči o zaměstnání uvádějí jako hlavní překážky nalezení zaměstnání objektivní příčiny, které nemohou sami ovlivnit. Jedná se o velkou vzdálenost nabízeného zaměstnání od místa bydliště či nízký nabízený plat. [5]

1.6.4 Požadavky zaměstnavatelů

Mladí lidé vstupují do pracovního života vybaveni kompetencemi a znalostmi, které je nezbytné dále rozvíjet v rámci pracovního uplatnění a přizpůsobovat požadavkům zaměstnavatelů. Je velice důležité, aby v průběhu přípravy na budoucí povolání měli studenti možnost poznat pracovní prostředí a získat určitou praxi. Také je důležité, aby absolventi byli připraveni na to, co od nich mohou potencionální zaměstnavatelé požadovat. Tyto potřeby a požadavky lze zjistit různými způsoby jako např. přímo dotazováním zaměstnavatelů nebo prostřednictvím informací z úřadů práce aj.

Většina firem se zaměstnávání absolventů nevyhýbá. Mezi nejčastější důvody pro přijetí absolventa do pracovního poměru patří především:

- dovednosti s počítačem,
- nezatíženost předchozími pracovními návyky,
- ochota se vzdělávat,
- jazyková vybavenost,
- flexibilita,
- novější teoretické znalosti,
- originalita nápadů aj.

Ačkoliv většina firem je otevřená vůči přijímání absolventů, existují i firmy, které se zaměstnávání absolventů vyhýbají. Příčinou této skutečnosti jsou ve většině případů tyto důvody:

- nedostatek praxe a pracovních zkušeností,
- nereálné představy o výši mzdy, pracovní době a pracovním zařazení,
- delší doba, kterou absolventi potřebují na zapracování,
- nízká úroveň pracovní morálky aj.

Je třeba podotknout, že zmíněné důvody pro přijetí či nepřijetí absolventů na pracovní místo se liší podle typu vzdělání. [18]

1.6.5 Evidence absolventa na úřadu práce

Při evidenci na úřadu práce musí absolvent školy předložit doklad o nejvyšším dosaženém vzdělání. Jestliže absolvent v průběhu studia pracoval, doloží potvrzení o zaměstnání – zápočtový list pro účely důchodového pojištění. Při studiu nevzniká nárok na podporu v nezaměstnanosti. Vyžaduje se splnění podmínky celkové doby předchozího zaměstnání v délce alespoň 12 měsíců v posledních 3 letech před podáním žádosti o zprostředkování zaměstnání. Absolvent musí doložit pracovní poměry za 12 měsíců nebo dohody

o pracovní činnosti. Nelze doložit dohody o provedení práce, jelikož nezakládají účast na důchodovém pojištění.

Výše podpory se vypočítá z čistého průměrného měsíčního výdělku posledního pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti a to 65 % první dva měsíce, 50 % další dva měsíce a poté 45 %. Při rekvalifikaci činí výše podpory 60 %.

Po celou dobu evidence za absolventa platí zdravotní pojištění stát, a to bez ohledu na to, zda pobírá podporu či ne. [2]

1.6.6 Zaměstnávání a odměňování absolventů

Absolvent je zaměstnanec, který vstoupil do zaměstnání, odpovídající jeho kvalifikaci. Absolventem se rozumí nejen fyzická osoba, která poprvé po řádném ukončení školy vstupuje do pracovního poměru, ale i zaměstnanec, jehož celková doba odborné praxe nedosáhla po ukončení přípravy na povolání dobu 2 let. Zaměstnavatelé dle zákoníku práce mají povinnost zajistit absolventům škol přiměřenou odbornou praxi. Úkolem této praxe je poskytnout absolventům praktické zkušenosti a dovednosti potřebné pro výkon práce. Odborná praxe je považována za výkon práce, za který zaměstnanci přísluší mzda nebo plat.

Před vznikem pracovního poměru může být se zaměstnancem sjednána zkušební doba⁷. To platí i pro absolventy škol. Zaměstnavatel je povinen rovněž dodržovat zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci. Pokud by absolvent pocítil jakoukoliv diskriminaci ze strany zaměstnavatele např. vyplacení nižší mzdy nebo platu než ostatním pracovníkům, i když jsou jeho pracovní výsledky s nimi srovnatelné, může se domáhat ochrany stížností u orgánu inspekce práce.

Zaměstnavatelé, v případě poskytnutí zaměstnání absolventovi, na trhu práce mají možnost využívat prostřednictvím úřadů práce prostředky v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Mohou např. požádat o příspěvek na zapracování. Uzavírá se smluvně s úřadem práce na dobu až 3 měsíců do výše poloviny minimální mzdy⁸. [2]

⁷ V současné době může být nejvýše 3 měsíce a nelze ji prodloužit.

⁸ Základní sazby minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 8 000 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu.

1.6.7 Daně z příjmů, nemocenské pojištění a pojistné u absolventů

Při nástupu do zaměstnání absolventi nemají žádný zvláštní daňový režim zdanění příjmů. Pokud je absolvent veden jako uchazeč o zaměstnání na úřadu práce, nemá nárok na nemocenské pojištění. Až po vstupu do zaměstnání má absolvent nárok na nemocenské pojištění v rámci výkonu zaměstnání. Za absolventa, který je evidovaný na úřadu práce hradí pojistné na sociální zabezpečení a pojistné na zdravotní pojištění stát. V případě, že absolvent začne vykonávat činnost v zaměstnání, stává se poplatníkem on sám. Pojistné mu sráží a odvádí zaměstnavatel. [2]

2 Absolventi na trhu práce v okrese Vsetín

2.1 Charakteristika okresu Vsetín

Okres Vsetín je součástí Zlínského kraje, který zahrnuje i další okresy - Zlín, Kroměříž a Uherské Hradiště. Zlínský kraj se nachází na východě České republiky. Sousedí s krajem Jihomoravským, Olomouckým a Moravskoslezským. Zlínský kraj společně s Olomouckým krajem tvoří region soudržnosti Střední Morava. Ve Zlínském kraji žije téměř 600 tisíc obyvatel ve 304 obcích, z nichž je jedno statutární město Zlín, 27 měst a 2 městyse. [14]

2.1.1 Geografické podmínky okresu Vsetín

Okres Vsetín sousedí se dvěma dalšími okresy Zlínského kraje, a to se zlínským a kroměřížským. K dalším sousedním okresům Moravskoslezského kraje patří Nový Jičín a Frýdek Místek a Olomouckého kraje okres Přerov. Na Slovensku pak okresy Čadca, Povážská Bystrica a Bytča.

Svou rozlohou 1 143 km² je okres Vsetín největším okresem Zlínského kraje. Pokrývá 29 % jeho území. Okres Vsetín patří k nejhornatějším a nejlesnatějším okresům České republiky. Nejvyšší horou je Čertův mlýn (1 206 m. n. m), který leží v Moravskoslezských Beskydech v severní části okresu. Významná je památná hora Beskyd Radhošť (1 129 m.n.m). Nejnižším místem je dno koryta řeky Bečva poblíž obce Choryně (260 m.n.m.). V jižní části okresu se rozprostírají Vizovické vrchy, z východu zasahují Hostýnské vrchy, na které navazují Vsetínské vrchy. Státní hranice se Slovenskou republikou se táhnou po vrcholech Javorníků. [14]

2.1.2 Obyvatelstvo okresu Vsetín

K 1. 1. 2009 žilo v okrese Vsetín 145 850 obyvatel. Z toho 71 % obyvatel v produktivním věku (tj. 15 – 64 let). [14]

Tabulka 2.1: Počty obyvatel ve městech okresu Vsetín k 1. 1. 2009

Město	Celkový počet obyvatel
Vsetín	27 759
Valašské Meziříčí	27 290
Rožnov pod Radhoštěm	16 972
Zubří	5 515
Karolinka	2 746
Kelč	2 681
Celkem	82 963

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Vsetín za rok 2009

V okrese Vsetín je 6 měst, 1 městys a 52 obcí. Z celkového počtu obyvatel 57 %, což představuje 82 963 obyvatel, žije ve městech. Největší města jsou Vsetín, Valašské Meziříčí a Rožnov pod Radhoštěm.

Okres Vsetín je označován jako srdce Valašska. Jeho obyvatelé „Valaši“ přišli z Rumunska, odkud přinesli salašnickou tradici. Valašsko je krajem, kde se lidová tradice rozvíjí prostřednictvím národopisných souborů, půvab dávných zvyků a obyčejů ožívá na desítkách lidových slavností. Je třeba zmínit muzeum ve Vsetíně, Valašském Meziříčí, Velkých Karlovicích a v Novém Hrozenkově. Nejvíce vyhledávaným místem v našem regionu je Valašské muzeum v přírodě a skanzen v Rožnově pod Radhoštěm. [14]

2.1.3 Ekonomické předpoklady okresu Vsetín

Vsetínsko je atraktivní oblastí pro rekreaci s dynamicky se rozvíjející nabídkou služeb ve sféře cestovního ruchu.

Dle údajů Úřadu práce ve Vsetíně nejvíce firem provozuje svou činnost ve službách, a to 68,5 %. Z tohoto počtu dominuje obchod, ubytování a stravování. Průmysl je reprezentován 26 % ze všech firem v okrese Vsetín, z nichž nejvíce je soustředěno

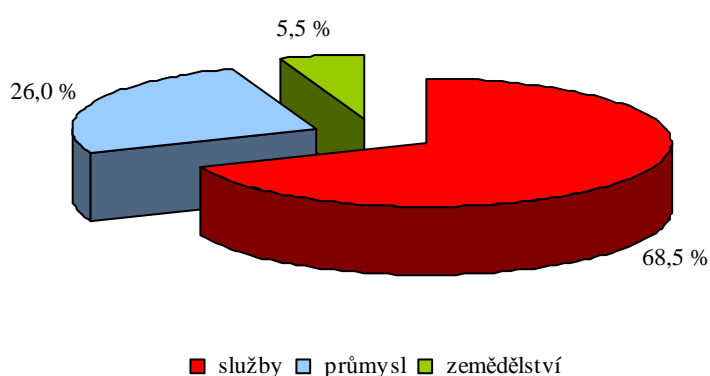
do strojírenství. Nejmenší zastoupení v okrese Vsetín mají zemědělské firmy s podílem pouhých 5,5 %. Ve sféře zemědělství dominuje chov zemědělských zvířat.

Následující tabulka 2.2 a graf 2.1 udává podíl firem v jednotlivých sektorech národního hospodářství a jejich procentní rozložení. [14]

Tabulka 2.2: Podíl firem na jednotlivých sektorech

Sektor	Počet firem	% rozložení
Služby	450	68,5 %
Průmysl	171	26,0 %
Zemědělství	36	5,5 %
Celkem	657	100,0 %

Graf 2.1: Procentní vyjádření podílu firem v jednotlivých sektorech



Pro podporu podnikatelských aktivit můžeme v okrese Vsetín nalézt nové průmyslové zóny, a to ve Vsetíně – Bobrkách, ve Valašském Meziříčí – Lešné a v obci Leskovec. Vedle toho je v okrese Vsetín také původní průmyslová zástavba. Jedná se o areál bývalé Zbrojovky Vsetín, Tesly Rožnov pod Radhoštěm a oblast Valašského Meziříčí – Krásno nad Bečvou. Průmyslové zóny poskytují podnikatelské zázemí, kterého využívají nejen čeští podnikatelé, ale lákají do okresu také zahraniční kapitál, zejména americký, německý, španělský a rakouský. [14]

2.2 Úřad práce ve Vsetíně

Úřad práce ve Vsetíně nabízí absolventům řadu možností, jak zlepšit své uplatnění na trhu práce.

Zaměstnávání absolventů jako uchazečů o zaměstnání podporuje v rámci aktivní politiky zaměstnanosti pomocí vnitřních projektů. Kolektiv pracovníků speciálního poradenství věnuje absolventům evidovaným na ÚP zvýšenou pozornost v oblasti rekvalifikací, které rovněž spadají pod aktivní politiku zaměstnanosti.

Absolventi mohou také využít široké nabídky služeb pracovníků z informačního a poradenského střediska.

2.2.1 Poradenský program JOB klub

JOB klub je poradenský program, jehož hlavním cílem je motivovat jeho účastníky k uplatnění se na trhu práce. Umožňuje lepší orientaci na trhu práce a získání dovedností a technik při vyhledávání práce.

JOB klub se v prvním pololetí 2009 zaměřil na uchazeče, kterým ÚP věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání podle zákona o zaměstnanosti. Podle tohoto zaměření ÚP ve Vsetíně prováděl různé typy poradenských programů JOB klub – START, KLASIK, HELP, NÁVRAT, PLUS a MIX.

Poradenský program JOB klub, zaměřený na absolventy škol se nazýval START. Jeho hlavním cílem bylo, aby absolventi získali představu o trhu práce a o postupu při hledání zaměstnání. Důležité také bylo, aby si uvědomili, jaké zásady mají dodržovat při jednání se zaměstnavateli. [14]

2.2.2 Rekvalifikace

V rámci APZ⁹ realizované ÚP ve Vsetíně mají absolventi, kteří jsou zde evidováni možnost využít široké nabídky nástrojů APZ, a to rekvalifikace.

Úřad práce ve Vsetíně poskytuje rekvalifikační kurzy v několika oblastech. Jedná se např. o kurzy podnikatelské, počítačové, ekonomicko-administrativní, sociální a zdravotnické, technické aj.

V 1. pololetí roku 2009 organizoval Úřad práce ve Vsetíně 73 kurzů v rámci aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) a projektů financovaných z Evropského sociálního fondu (ESF)¹⁰.

a) Rekvalifikace v rámci APZ

V rámci APZ v průběhu 1. pololetí roku 2009 ÚP ve Vsetíně zahájil 64 rekvalifikačních kurzů u 20 vzdělávacích zařízení, z toho 5 bylo škol. Celkově bylo rekvalifikováno 510 uchazečů a zájemců o zaměstnání. Uchazeči rekvalifikačních kurzů byli zařazeni do 23 typů kurzů.

b) Rekvalifikace v rámci ESF

V rámci projektů financovaných z Evropského sociálního fondu v průběhu 1. pololetí roku 2009 ÚP ve Vsetíně zařadil 53 uchazečů a zájemců o zaměstnání do 9 rekvalifikačních kurzů.

Mezi nejčastěji obsazované kurzy patřily např. základy podnikání, obsluha PC, účetnictví a daňová evidence, manikúra, pedikúra a všeobecný sanitář. [14]

⁹ Souhrn opatření k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Zabezpečuje ji ministerstvo a Úřady práce.

¹⁰ Financuje především neinvestiční (měkké) projekty. V rámci posilování hospodářské a sociální soudržnosti podporuje zvýšení zaměstnanosti a počtu pracovních příležitostí.

2.2.3 Vnitřní projekty aktivní politiky zaměstnanosti

Úřad práce ve Vsetíně vytváří v rámci APZ vlastní tzv. vnitřní projekty, které řeší specifické problémy na trhu práce v okrese Vsetín. Tyto projekty financuje Úřad práce ve Vsetíně v rámci svého národního rozpočtu. Plánované počty uchazečů v projektech zohledňovaly pokračování národních individuálních projektů v rámci operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost¹¹ v tomto roce a podporu uvedených skupin uchazečů z těchto zdrojů.

V rámci problematiky absolventů na trhu práce v loňském roce Úřad práce ve Vsetíně vytvořil jeden vnitřní projekt. Tento projekt nese název Vnitřní projekt „Odborná praxe 2009“.

Současné období hospodářské krize je charakteristické výrazným úbytkem volných pracovních míst, který má dopad i na skupinu uchazečů o zaměstnání do 25 let věku a absolventy vysokých škol do 30 let věku, kteří mají ztížené postavení na trhu práce, zejména kvůli chybějící praxi v oboru.

Úřad práce ve Vsetíně se proto rozhodl zaměřit na uchazeče o zaměstnání ve věku do 30 let bez odborné praxe projektem, který si klade za cíl alespoň některým z nich odbornou praxi zajistit a zvýšit tak šance těchto uchazečů na pracovní uplatnění.

Cílem projektu je vyhradit až 8 společensky účelných pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání, jímž je věnována zvýšená péče z důvodu absence odborné praxe a usnadnit jim tak vstup na trh práce. Partnery Úřadu práce jsou agentury, které uvedené uchazeče zaměstnávají a zajišťují jim praxi v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích.

Podobné vnitřní projekty zorganizoval Úřad práce ve Vsetíně i v minulých letech. V roce 2008 byl vytvořen vnitřní projekt „Mladí 2008“. Zaměřil se na uchazeče ve věku do 25 let a na vysokoškoláky do 30 let. Nabízel vytvořit až 20 pracovních míst. Vnitřní projekt se stejným názvem byl vytvořen i v roce 2007. Tento projekt vznikl v návaznosti na vnitřní projekt „Absolvent 2007“. Opět se zaměřil na skupinu uchazečů ve věku do 25 let a

¹¹ Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráce v uvedených oblastech.

na vysokoškoláky do 30 let. Cílem tohoto projektu bylo do konce roku 2007 vyhradit až 50 společensky účelných pracovních míst pro zmíněnou skupinu uchazečů. [14]

2.3 Analýza Absolventů na trhu práce v okrese Vsetín

Postavení absolventů, kteří vstupují na trh práce, a to v jakémkoliv regionu, kraji či okrese, mnohdy závisí na konkrétní místní či regionální situaci.

Okres Vsetín je zastoupen mnoha společnostmi s mezinárodní účastí, což přispívá ke stabilizaci na trhu práce. Firmy pokračují v tradičních oborech jako je např. strojírenství a dřevařský průmysl a tím mohou využít potenciálu a kvalifikace místních i okolních obyvatel. Setkáváme se zde také s posílením úlohy služeb a tím k posílení vytváření nových pracovních příležitostí.

Přesto situace v okrese Vsetín není příznivá. Dokazuje tomu fakt, že okr. Vsetín v rámci Zlínského kraje k 31. 10. 2009 dlouhodobě vykazoval nejvyšší míru nezaměstnanosti, a to 10,9 %. Česká republika ke stejnému datu měla míru nezaměstnanosti 8,5 %. Detailnější vývoj nezaměstnanosti v okr. Vsetín je zobrazen v příloze č. 1.

Z pohledu zaměstnanosti v okr. Vsetín absolventi nepatří mezi nejohroženější skupinu na trhu práce, avšak je stále potřeba jim věnovat značnou pozornost.

V průběhu loňského roku se počet evidovaných absolventů ve srovnání s předchozími roky snížil. Klesal i podíl absolventů na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání.

Za nejdůležitější příčiny problematiky absolventů na trhu v okr. Vsetín patří především chybějící odborná praxe, nedostatečná jazyková vybavenost a velmi malá informovanost. V průběhu studia absolventi nejsou řádně připraveni také na další odborné způsobilosti, které požadují zaměstnavatelé.

Zaměstnavatelé v okr. Vsetín se často setkávají s neochotou absolventů pracovat v oboru, jehož finanční a pracovní ohodnocení pro ně není dostačující a také neochotu pracovat v dvousměnném či třisměnném provozu.

Další negativní přístup ze strany absolventů je neochota dojíždět za prací. Uplatnění absolventů s nižším vzděláním je minimální nebo se jedná pouze o sezónní práci. I když mají široké možnosti, jak si vzdělání a dovednosti rozšířit, jen málo z nich o to jeví zájem.

Vedle těchto faktorů je problematika absolventů ovlivněna školskou sférou a tím, zda školy v okr. Vsetín přizpůsobují studium potřebám místního trhu práce. [14]

2.3.1 Popis zdrojových dat

Při analýze absolventů v okr. Vsetín jsem vycházela ze zdrojových dat, které mi poskytl Úřad práce ve Vsetíně, kde jsem také absolvovala odbornou praxi. Seznámila jsem se se softwarovým vybavením OKprace, který využívají všechny ÚP na území České republiky. V tomto systému jsou uvedeny veškeré informace o evidovaných nezaměstnaných. Pro potřeby bakalářské práce jsem po konzultaci s odborným pracovníkem ÚP ve Vsetíně určila kritéria, které absolventi museli splňovat. Vybrala jsem absolventy středních škol, odborných učilišť a absolventy vysokých a vyšších odborných škol, kteří přišli do evidence ÚP ve Vsetíně v období od 1. 1. 2008 do 23. 10. 2009 a zároveň v tomto období úspěšně ukončili školu. Prioritou pro mě byli absolventi, kteří studovali školu v okrese Vsetín. Okrajově jsem se zaměřila na absolventy, kteří studovali školu mimo okres Vsetín. Všichni absolventi však měli trvalé bydliště v okrese Vsetín. Absolventi mohli být také ve sledovaném období vyřazeni z evidence ÚP. Při analýze jsem s těmito absolventy pracovala z několika pohledů - podle vzdělání, podle subregionu, podle délky evidence, podle důvodu ukončení evidence, podle oboru a okrajově podle škol.

Ve sledovaném období zmíněná kritéria splnilo celkem 773 absolventů.

I když jsem v úvodu vybrala všechny absolventy. Cílem mé práce je analýza úspěšnosti absolventů středních škol a učilišť. Okrajově zmíním absolventy vysokých a vyšších odborných škol.

2.3.2 Evidovaní absolventi podle vzdělání

Největší skupinu tvoří absolventi středního odborného vzdělání. Z počtu 210 evidovaných absolventů, což představuje 27,2 %, jich 170 studovalo v okrese Vsetín.

Skupina absolventů z řad uchazečů o zaměstnání s ÚSO s maturitou (bez vyučení) byla reprezentována počtem 202 evidovaných, což činí 26,1 % z celkového počtu evidovaných absolventů. Z toho 123 evidovaných uchazečů studovalo právě v okrese Vsetín.

Třetí místo v počtu evidovaných absolventů z hlediska vzdělání zastupují absolventi ÚSO (vyučen s maturitou). Jedná se o 150 evidovaných absolventů.

Nižší střední vzdělání má hned po ÚSV nejméně evidovaných absolventů na ÚP. Tito absolventi zaujímají v evidenci 17 osob, z nichž 13 studovalo v okrese Vsetín.

Nejméně evidovaných absolventů a to 15 zaujímá ÚSV, které představuje absolventy, kteří dokončili gymnázium. Důvodem evidence je obvykle nepřijetí na vyšší typ studia. Na ÚP ve Vsetíně bylo evidováno 13 absolventů, kteří studovali gymnázium v okrese Vsetín, zbylí 2 studovali mimo okres Vsetín.

Skupina ostatní obsahuje absolventy vysokoškolského, bakalářského a vyššího odborného vzdělání evidované na ÚP ve Vsetíně. Nejpočetnější jsou absolventi vysokoškolského vzdělání, kteří jsou evidováni v počtu 122 uchazečů o zaměstnání, dále bakalářské 41 uchazečů a vyšší odborné vzdělání 16 uchazečů.

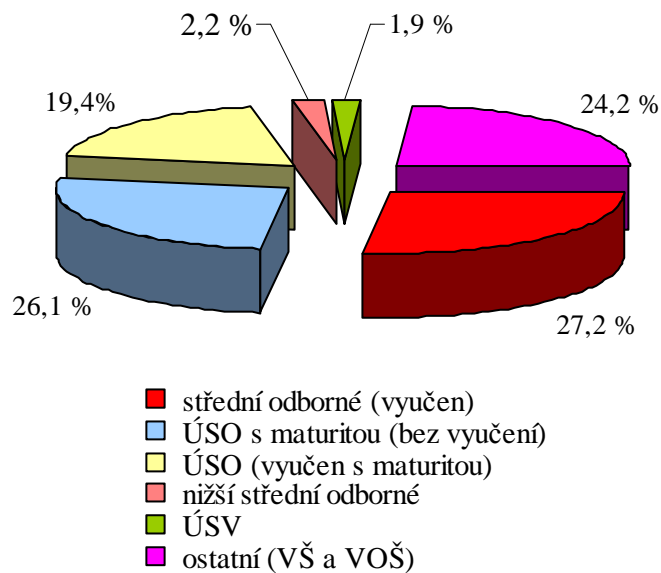
V rámci středoškolského vzdělání dvě největší skupiny evidovaných se liší o pouhých 8 absolventů, což představuje něco málo přes 1 %. Velký počet evidovaných absolventů má taky ÚSO (vyučen s maturitou). U zbývajících dvou středoškolských vzdělání je rozdíl pouze dvou absolventů.

Přehled absolventů evidovaných podle vzdělání udává tabulka 2.3 a graf 2.2. Hodnoty v tabulce jsou seřazeny vzestupně podle počtu evidovaných absolventů. Poslední řádek obsahuje hodnoty, které se vztahují k ostatnímu vzdělání. Jedná se o VŠ a VOŠ vzdělání.

Tabulka 2.3: Struktura absolventů evidovaných na ÚP ve Vsetíně podle vzdělání

Vzdělání	Počet evidovaných	
	absolutní vyjádření	procentní vyjádření
Střední odborné (vyučen)	210	27,2 %
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	202	26,1 %
ÚSO (vyučen s maturitou)	150	19,4 %
Nižší střední odborné	17	2,2 %
ÚSV	15	1,9 %
Ostatní (VŠ a VOŠ)	179	24,2 %
Celkem	773	100,0 %

Graf 2.2: Struktura evidovaných absolventů na ÚP ve Vsetíně podle vzdělání v %



2.3.3 Evidovaní absolventi podle subregionu¹²

Okres Vsetín se dělí na 4 subregiony. Největší z nich je subregion Vsetín, který sdružuje celkem 30 obcí – tzv. mikroregionů. Proto i nejvyšší počet evidovaných absolventů na ÚP ve Vsetíně pochází z tohoto subregionu. Procentní vyjádření 43,7 % představuje 338 evidovaných absolventů. Na jeho území jsou nejvíce zastoupeny průmyslové obory strojírenství, elektrotechnika, dřevařství a automobilový průmysl.

Další subregion z hlediska velikosti je Valašské Meziříčí sdružující 16 obcí. V tomto subregionu je soustředěn především průmysl chemický, elektrotechnický, automobilový, strojírenský a potravinářský. Počet evidovaných absolventů je vyjádřen 29,1 % a počtem 225 absolventů.

Třetí největší subregion je Rožnov pod Radhoštěm, pod něhož spadá 9 obcí. Hlavní těžiště průmyslu je soustředěno do elektronických výrob, strojírenských a textilních oborů. Z tohoto subregionu je na ÚP ve Vsetíně evidováno 164 absolventů jako uchazečů o zaměstnání a tvoří tak 21,2 %.

Nejméně obcí sdružuje subregion Karolinka. Jedná se o obce Velké Karlovice a Halenkov, městys Nový Hrozenkov a město Karolinka. V tomto subregionu ÚP ve Vsetíně zaznamenává již několik let nejvyšší míru nezaměstnanosti z celého okresu Vsetín. Hlavním důvodem je nedostatek vhodných pracovních příležitostí, které by odpovídaly profesní struktuře obyvatelstva. Z řad absolventů evidovaných na ÚP jich 46 pochází ze subregionu Karolinka.

Pořadí absolventů evidovaných na ÚP ve Vsetíně je přímo úměrné velikosti jednotlivých subregionů.

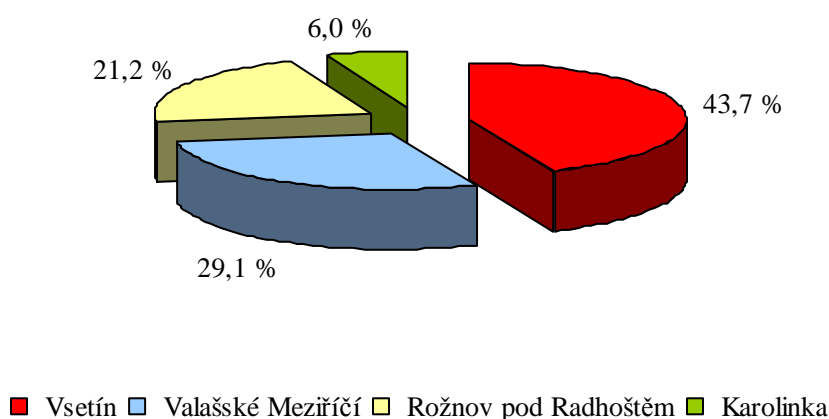
Celkový přehled absolventů evidovaných na ÚP ve Vsetíně podle subregionů popisuje tabulka 2.4, která je seříděna dle nejproblematictějšího subregionu. Procentní vyjádření pak ukazuje graf 2.3.

¹² Podoblast, část oblasti

Tabulka 2.4: Struktura evidovaných na ÚP ve Vsetíně podle subregionu

Subregion	Počet evidovaných	
	absolutní vyjádření	procentní vyjádření
Vsetín	338	43,7 %
Valašské Meziříčí	225	29,1 %
Rožnov pod Radhoštěm	164	21,2 %
Karolinka	46	6,0 %
Celkem	773	100,0 %

Graf 2.3: Struktura evidovaných absolventů na ÚP ve Vsetíně podle subregionu v %



2.3.4 Evidovaní absolventi podle délky evidence

Během analýzy absolventů na trhu práce v okrese Vsetín jsem vycházela z délky evidence, rozdělené do 5 intervalů. Podle zdrojů ÚP nejvíce absolventů evidovaných na ÚP spadá do intervalu délky evidence do 3 měsíců a to 384 evidovaných absolventů z celkového počtu.

V délce evidence od 3 – 6 měsíců ÚP ve Vsetíně zaznamenal 185 evidovaných absolventů a v rozmezí od 6 – 9 měsíců 111 evidovaných. I když došlo k mírnému snížení počtu evidovaných absolventů, stále je jejich počet poměrně vysoký. Dosvědčuje tomu fakt, že

v současné době, postižené celosvětovou hospodářskou krizí je obtížnější najít si práci, než tomu bylo minulý rok.

V posledních dvou intervalech délky evidence jsou hodnoty nižší. Počet 42 evidovaných absolventů od 9 – 12 měsíců a 51 evidovaných nad 12 měsíců.

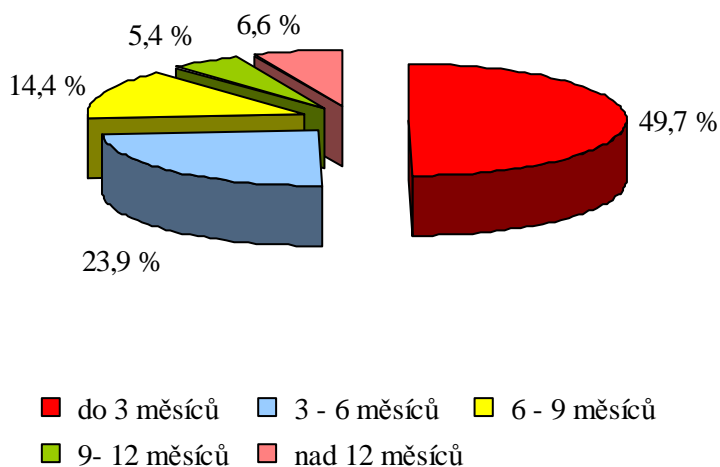
Nejvíce absolventů bylo na ÚP evidováno do 3 měsíců. Vypovídá to o skutečnosti, že největší příliv absolventů v evidenci na ÚP je začátkem měsíce září, kdy končí letní prázdniny. Na trhu práce tak mezi absolventy panuje značná konkurence a je obtížné uspět při nalezení vhodného zaměstnání. Obvykle během dalších pár měsíců se situace zlepší a počet evidovaných absolventů se sníží.

Následující tabulka 2.5 udává přehled o počtech evidovaných absolventů na ÚP ve Vsetíně podle délky evidence. Graf 2.4 pak obsahuje vyjádření situace absolventů podle délky evidence v procentech.

Tabulka 2.5: Struktura evidovaných na ÚP ve Vsetíně podle délky evidence

Délka evidence	Počet uchazečů	
	absolutní vyjádření	procentní vyjádření
do 3 měsíců	384	49,7 %
3 - 6 měsíců	185	23,9 %
6 - 9 měsíců	111	14,4 %
9- 12 měsíců	42	5,4 %
nad 12 měsíců	51	6,6 %
Celkem	773	100,0 %

Graf 2.4: Struktura evidovaných absolventů na ÚP ve Vsetíně podle délky evidence v %



2.3.5 Evidování podle důvodu ukončení evidence

Z celkového počtu evidovaných absolventů na ÚP ve Vsetíně ukončilo ve sledovaném období evidenci 432 uchazečů, což je 56 % z celkového počtu evidovaných. Tento údaj je pro Úřad práce velmi pozitivní.

Nejvíce absolventů ukončilo evidenci na ÚP z důvodu, že si našli práci sami. Z celkového počtu evidovaných jich bylo 201.

Na ukončení evidence se podílel v nemalé míře i ÚP ve Vsetíně. Do pracovního poměru ve sledovaném období umístil celkem 39 absolventů, z nichž někteří díky podpoře ÚP začali samostatně podnikat, jiný byli přiřazeni na konkrétní pracovní pozice vybraných firem. Zbýlých 12 absolventů ÚP umístil v rámci programu ESF. Celkem ÚP ve Vsetíně pomohl k možnosti pracovního uplatnění 51 absolventům.

Jelikož v současné době čím dál více absolventů středních škol pokračuje ve studiu na vysokých či vyšších odborných školách, 40 evidovaných uchazečů na ÚP nastoupili na přípravu na zaměstnání.

Bez podpory ÚP ve Vsetíně začalo samostatně podnikat 24 evidovaných absolventů. Hlavním důvodem, proč nezískali podporu od ÚP je ten, že v minulosti již podporu čerpali.

Evidovaní absolventi ukončili evidenci i z jiných důvodů. Lze za ně považovat sankční vyřazení kvůli neplnění povinností vůči ÚP. Z tohoto důvodu bylo vyřazeno 74 evidovaných. Dva absolventi museli nastoupit k výkonu trestu a 40 se dobrovolně rozhodlo evidenci ukončit.

Pro ÚP ve Vsetíně je velmi příznivé, že nejvíce absolventů, kteří ve sledovaném období opustili evidenci si našli práci sami. Napomohla tomu i skutečnost, že ÚP ve Vsetíně v poslední době poskytuje mnoho aktivit, které napomáhají pro uplatnění na trhu práce.

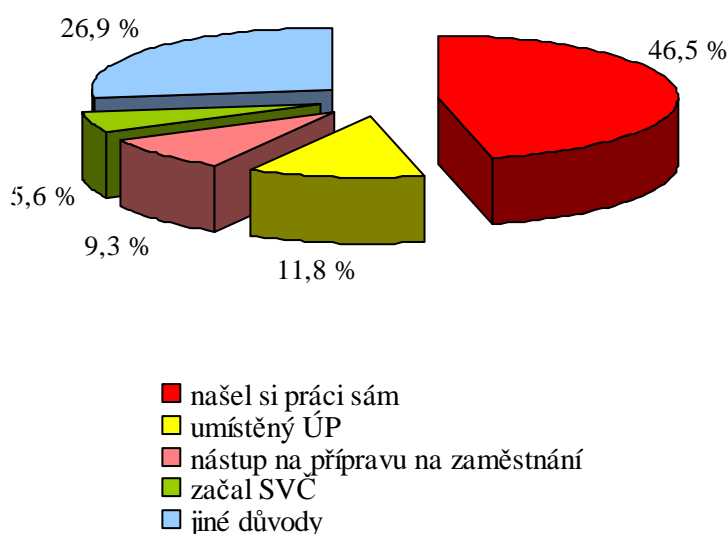
Celkový počet absolventů, kteří si našli práci, a to buď sami, nebo začali SVC a nebo byli umístění ÚP byl 276 což představuje 63,9 % absolventů, kteří ukončili evidenci na ÚP ve Vsetíně. Dalším pozitivem je také fakt, že 9,3 % absolventů, evidovaných na ÚP se rozhodli pokračovat v dalším studiu.

Souhrn těchto údajů vykazuje tabulka 2.6, která je seříděna vzestupně od nejčastějšího důvodu ukončení evidence. Poslední řádek zahrnuje hodnoty ostatních důvodů ukončení evidence absolventů na ÚP ve Vsetíně. Procentní vyjádření evidovaných absolventů na ÚP ve Vsetíně podle důvodů ukončení evidence pak ukazuje graf 2.5.

Tabulka 2.6: Struktura absolventů evidovaných na ÚP ve Vsetíně podle důvodů ukončení evidence

Důvod	Počet evidovaných	
	absolutní vyjádření	procentní vyjádření
Našel si práci sám	201	46,5 %
Umístěný ÚP	51	11,8 %
Nástup na přípravu na zaměstnání	40	9,3 %
Začal SVC	24	5,6 %
Jiné důvody	116	26,9 %
Celkem	432	100,0 %

Graf 2.5: Struktura evidovaných absolventů na ÚP ve Vsetíně podle důvodů ukončení evidence v %



2.3.6 Evidování absolventi podle oboru

Při přechodu žáků základních škol na další stupeň vzdělání se vedou velké diskuze o tom, jaký studijní obor pro ně bude nejlepší. Každý z nás se v této situaci ocitnul, a proto si dokážeme představit, jak složité to pro nás bylo. Volba povolání je jedním z nejdůležitějších kroků našeho života. Proto by se neměl podceňovat a je třeba zvážit, co bude pro budoucího absolventa nejvhodnější, a to nejen z hlediska jeho pozitivního vztahu k danému oboru, ale i o možnostech jeho budoucího uplatnění.

Každý kraj či okres v České republice má své zastoupení v oborech, které nabízí spoustu pracovních příležitostí. V okrese Vsetín jsou některé obory hůře uplatitelné, jiné naopak zajišťují dobré umístění na trhu práce. V současné době jsou za hůře uplatitelné obory považovány obory zemědělské, chemické a sklářské.

Mezi ohroženou skupinu, která se na trhu práce v okrese Vsetín v současné době potýká s neúspěchem při hledání zaměstnání, řadím absolventy z oblasti Gastronomie, hotelnictví a turismu. Tato skupina uchazečů o zaměstnání představuje počet 97 evidovaných, což představuje 12,5 %. Této oblasti dominuje obor Kuchař, který je nejpočetněji zastoupen absolventy na ÚP ve Vsetíně. Z celkového počtu 97 evidovaných zaujímá obor kuchař 28

absolventů. Další špatně umístitelné obory v rámci zmíněné oblasti jsou obory Kuchař – číšník a Cukrář.

Jenom o 9 evidovaných absolventů méně, tedy 88, mají obory z oblasti Ekonomiky a administrativy. V procentním vyjádření tato hodnota odpovídá 11,4 %. Dá se říct, že v rámci počtu evidovaných absolventů na ÚP, je tato skupina oborů s předchozí skupinou v rovnováze. Největší počet evidovaných absolventů ze skupiny oborů Ekonomika a administrativa má obor Ekonomika a podnikání. Vykazuje celkem 48 absolventů a tím dominuje v celkovém počtu evidovaných.

Třetí největší pozici absolventů na ÚP mají strojírenské obory. Počet 86, tedy 11,1 % evidovaných se téměř ztotožňuje s obory Ekonomiky a administrativy. Na rozdíl od těchto oborů jsou obory v oblasti strojírenství v rámci počtu evidovaných absolventů rovnoměrně zastoupeny a nevykazují tak obrovský počet evidovaných jako obor Ekonomika a podnikání. Strojírenství je reprezentováno obory jak např. zámečnický, automechanik, mechanik – seřizovač, obráběč kovů, montáž strojů a zařízení či nástrojář. Z těchto uvedených oborů se v evidenci uchazečů o zaměstnání objevil nejčastěji obor automechanik a zámečnický, a to v počtu 16 a 15 absolventů.

Mezi další obory, jejichž absolventi byli evidovanými na ÚP je třeba zmínit obor Elektrikář s počtem 17 evidovaných, Provoz obchodu s 16 evidovanými a 14 evidovaných absolventů, kteří jsou vyučeni Truhlářem.

Absolventi Gymnázií tvoří na ÚP skupinu, která zahrnuje 15 evidovaných. Z hlediska uplatnění těchto absolventů je jejich slabou stránkou to, že nejsou odborně zaměřeni, ale disponují jen všeobecnými znalostmi a dovednostmi.

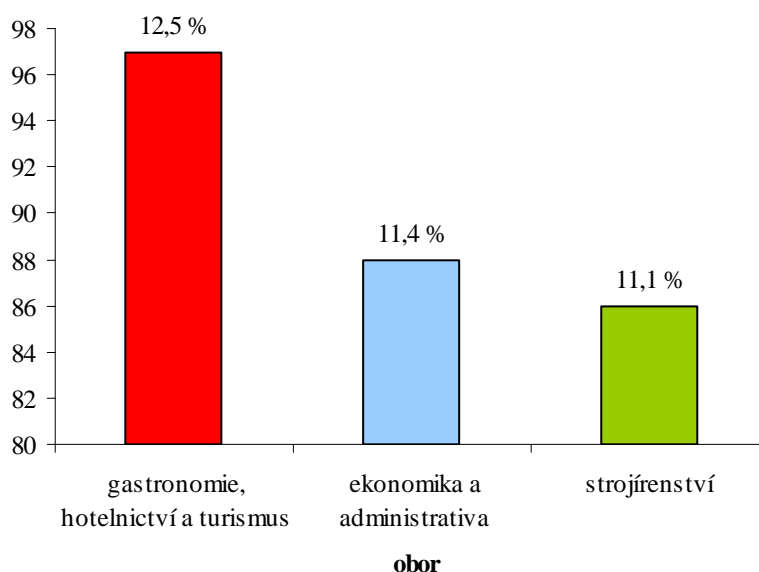
V rámci vysokých škol a vyšších odborných škol mezi nejproblematictější obory patří Ekonomika a management, Chemie a technologie potravin a Elektrotechnika a informatika.

Okres Vsetín je široce zastoupen školami, které nabízí obory v oblasti gastronomie. Konkrétně Integrovaná střední škola ve Valašském Meziříčí a Střední odborná škola Josefa Sousedíka ve Vsetíně, které každoročně vykazují největší počet absolventů v okrese Vsetín. Proto právě obory v oblasti gastronomie ÚP řadí mezi nejčastěji evidované.

V současné době čím dál tím více žáků základních škol si volí střední školu, která je ekonomicky zaměřená. Podle mého názoru je to považováno za trend dnešní doby. Lidé začínají více podnikat, než tomu bylo v minulosti, staví se nové firmy a právě toto dosvědčuje tomu, proč se zvyšuje zájem o studium na ekonomických školách. Realita je však taková, že pouze někteří absolventi těchto oborů jsou na trhu práce úspěšní, jelikož právě v této oblasti je konkurence vysoká.

Při analýze evidovaných absolventů podle oboru jsem vycházela ze dvou zdrojových dat – z údajů o evidovaných absolventech na ÚP a z šetření o počtech končících žáků SŠ a SOU dle odbornosti. Toto šetření je součástí příloh. V následujícím grafu 2.6 jsou zobrazeny tři nejpočetnější obory, ze kterých byli absolventi na ÚP evidováni.

Graf 2.6: Podíl evidovaných absolventů podle 3 nejčetnějších oborů



2.3.7 Evidování absolventi podle škol

Situace absolventů na trhu práce je výrazně ovlivněna výběrem školy a učebního či studijního oboru. V okrese Vsetín je výběr střední školy či učiliště rozmanitý, ale mnohdy neodpovídá poptávce po zaměstnání. Tato skutečnost je jedním z důvodů, proč se absolventi potýkají s problémy na trhu práce.

V okrese Vsetín se v současné době nachází 21 škol středního vzdělání. Nejvíce z nich je ve Valašském Meziříčí. Největší zastoupení v okrese Vsetín mají střední odborné školy a učiliště. Nachází se zde školy se zaměřením na cestovní ruch, průmysl, stavebnictví, ekonomiku a obchod. Okres Vsetín je zastoupen také třemi Gymnázií a Obchodní Akademií a Vyšší odborná škola. Můžeme zde nalézt také zdravotnickou školu či speciální školu pro sluchově postižené. [14]

Při analýze jsem měla k dispozici pouze údaje o celkových počtech absolventů škol z okresu Vsetín. Proto jsem se zaměřila pouze na střední školy a učiliště v okrese Vsetín. Výsledné hodnoty jsem zpracovala podle Šetření o počtech končících žáků SŠ a SOU a podle údajů z evidence na ÚP ve Vsetíně.

V rámci středních škol a učilišť v okrese Vsetín bylo ve sledovaném období evidováno 474 absolventů.

Během analýzy absolventů podle škol jsem zaznamenala rozdíly v rámci středních škol a učilišť v okrese Vsetín. ÚP ve Vsetíně nejčastěji evidoval absolventy ze tří středních škol a učilišť v okrese Vsetín. Podíl evidovaných absolventů k celkovému počtu absolventů školy činil v rámci těchto tří škol v průměru 36,6 %. Jednalo se především o absolventy se středním odborným vzděláním. Pro citlivost údajů jsem se rozhodla názvy těchto škol nezveřejnit. Hodnoty jsem zpracovala dle šetření o počtu končících žáků SŠ a SOU dle škol, které je zobrazeno v příloze č. 3.

Absolventi zbylých středních škol a odborných učilišť v okrese Vsetín byli na ÚP rovnoměrně zastoupeni. Jejich počet se pohyboval v průměru 16 % evidovaných absolventů k celkovému počtu absolventů školy.

Na ÚP ve Vsetíně byli také evidováni absolventi, kteří střední školu či odborné učiliště studovali mimo okres Vsetín. Jedná se většinou o školy, které se nachází v okrese Zlín, Kroměříž a v okresech Moravskoslezského kraje a jejichž zaměření se ve většině případů v okrese Vsetín nenachází. Z těchto škol bylo na ÚP ve Vsetíně evidováno 114 absolventů. Počty těchto absolventů se pohybují v desítkách.

Absolventi vysokých škol a vyšších odborných škol byli evidovanými v počtu 185 absolventů. Z evidence absolventů vysokých škol a vyšších odborných škol vyplývá, že se jedná o školy, kterou jsou z hlediska vzdálenosti a dostupnosti nejpřijatelnější.

3 Uplatnění absolventů v Evropské unii

Česká republika se stala členem Evropské unie 1. května 2004. Vstup do tohoto nadnárodního seskupení nám přinesl spoustu výhod, ale i nových povinností. V souvislosti s problematikou absolventů škol se naskytly také nové možnosti. Jak již vyplývá z kapitoly 2, absolventi se ve většině případů potýkají s problémy při hledání svého uplatnění. Po vstupu ČR do EU však mají možnost odcestovat do jiných zemí EU, kde by uplatnění své profese mohli využít. Jednou z důležitých věcí pro uplatnění na pracovním trhu v EU je znalost cizího jazyka. Absolventi škol by měli být schopní ovládat alespoň jeden evropský jazyk, avšak ve většině případů právě nedostatečné jazykové schopnosti jsou jednou z hlavních překážek pro uplatnění v EU. Hlavní motivace pro uplatnění absolventů v EU by mohla být vyšší mzdová úroveň ve srovnání s domácí zemí.

3.1 Jednotný Vnitřní trh

Vnitřní trh je jedním z největších projektů Společenství. Postupně byl vytvářen již v počátcích evropské integrace. V současné době jej můžeme považovat za největší světový trh. [6]

Koncepce vytvoření Jednotného vnitřního trhu lze také nazvat jako Program 1992, jelikož projekt počítal s obdobím od 1985 – 1992. Projekt JVT si dal za cíl odstranit vnitřní překážky společného trhu a vytvořit prostor ve kterém platí tzv. čtyři základní svobody. Jedná se o volný pohyb zboží, služeb, osob a kapitálu.

Klíčovou roli ve formování jednotného vnitřního trhu mělo doplnění primárního komunitárního práva, a to v rámci tzv. Jednotného evropského aktu. Po mnoha letech se jednalo o první doplnění zakládajících smluv Společenství. Jednotný evropský akt vešel v platnost v roce 1987 a jednalo se o první opravu zakládajících smluv a také o uzákonění závěrů obsažených v Programu 1992. Rozhodující vliv na vytvoření JVT měl francouzský politik Jacques Delors¹³.

¹³ Jacques Delors je francouzský ekonom a politik, který byl v letech 1985–1995 předsedou Evropské komise. Během svého předsednictví Delors vedl důležité reformy rozpočtu a položil tím důležité základy k uvedení jednotné měny.

Souběžně s vytvořením Jednotného evropského aktu byla připravována také Bílá kniha o jednotném vnitřním trhu, který byla vydána v roce 1985. Tato Bílá kniha zahrnovala mechanismus odstranění tří základních typů překážek:

- **fyziké (materiální)** – odstranění vnitřních hranic,
- **technické** – sladění různých národních norem a předpisů,
- **fiskální (daňové)** – harmonizace nepřímých daní.

Dalším významným mezníkem v rámci JVT je tzv. Cecchiniho zpráva z roku 1988, která doplnila předchozí bariéry o:

- **cla,**
- **kvóty,**
- **bariéry zvyšující náklady,**
- **omezení při vstupu na trh,**
- **aktivita vlád.**

Za dokončení JVT je považován rok 1993. Ve stejném roce byla také přijata tzv. Maastrichtská smlouva, která doplnila program vnitřního trhu o hospodářskou a měnovou unii. [4]

Termín „dokončení vnitřního trhu“ nelze chápat jako dosažení jeho konečné podoby. Jedná se proto o jakýsi proces, který je neustále ovlivňován různými faktory (např. globalizace, dopady finanční a hospodářské krize, klimatické změny, úprava legislativy aj.). [10]

Komise v současné době uveřejnila dokument, který směřuje k přezkoumání fungování vnitřního trhu. Navrhuje, aby hlavní cíl, který spočíval v odstraňování překážek, se přesunul na zajištění řádného fungování trhu ve prospěch občanů a podniků. [6]

3.1.1 Volný pohyb osob

V rámci uplatnění absolventů škol v Evropské unii hraje důležitou roli volný pohyb osob. Tím se rozumí volný pohyb pracovníků, studentů, absolventů škol, důchodců, ale i právo podnikatelů usadit se v jiném členském státě za účelem podnikání.

Z počátku se svoboda pohybu vztahovala pouze na pracovníky. Nyní se týká všech občanů EU, kteří tak mají možnost pracovat, studovat a cestovat po celém území EU. [4]

Základem volného pohybu osob je volný pohyb pracovníků. Pojem pracovník Soudní dvůr vymezuje široce. Jedná se o osoby v závislém poměru, byť jsou zaměstnány na zkrácený úvazek či nedosahují minimální mzdy v daném státě. Patří mezi ně i osoby, které hledají práci v jiném členském státě EU. [6]

I když absolventi mají díky volnému pohybu osob možnosti uplatnění v EU, existuje i tak spousta důvodů, proč je nevyužívají. Důležitou roli hrají např. rodinné důvody, jazykové bariéry, nedostatek informací o pracovních příležitostech aj.

3.1.2 Schengenský prostor a volný pohyb osob

Schengenské dohody představují uvolnění fyzické překážky pro volný pohyb osob, ale také služeb. Občané mohou překračovat hranice bez hraničních kontrol. Nadále jsou však povoleny namátkové a pořádkové kontroly uvnitř státu. Z důvodu zvýšení bezpečnosti lze hraniční kontroly ve výjimečných případech znovu zavést pro určité omezené období (např. v průběhu konání mezinárodních fotbalových šampionátů). [6]

3.2 Práce v Evropské unii

Mezi základní práva plynoucí z členství v EU patří právo žít, pracovat a studovat v jiném členském státě EU, než je země původu. Všichni občané EU mají tedy právo na rovný přístup k pracovním příležitostem. Z toho vyplývá, že pokud absolvent školy nenajde vhodné uplatnění v domácí zemi, může se ucházet o zaměstnání u jakékoliv firmy jiného členského státu.

V souvislosti s tímto právem byla přijata řada záruk, které mají za úkol předcházet diskriminaci migrujících pracovníků oproti těm domácím. Podle práva EU se má s těmito občany zacházet jako s občany hostitelské země.

Regulace trhu práce a politika zaměstnanosti jsou oblasti, které nadále zůstávají plně v kompetenci členských států. Některé státy mají stanovenou minimální mzdu, a jsou země, které tento institut neznají. Země EU různě upravují práci přesčas, práci o víkendů a v noci, nárok a délku dovolené aj. Na úrovni EU byly přijaty směrnice upravující pracovní právo. Jedná se o dílčí úpravy zamezující diskriminaci a zneužívání rozdílů v pracovním právu členských zemí. [8]

3.2.1 Přechodné období na volný pohyb pracovníků

Vstup občanů ČR na pracovní trhy členských zemí EU není všude stejný. Na základě smlouvy o přistoupení ČR k EU je stanoveno přechodné období pro volný pohyb pracovních sil. I když po vstupu ČR do EU nedošlo k masivnímu zájmu občanů o práci v zahraničí, některé členské země omezily pohyb pracovníků do své země.

V případě, že stát EU uplatňuje vůči ČR přechodné období pro volný pohyb pracovníků, neznamená to, že by občané ČR nesměli v dané zemi pracovat, ale k výkonu práce v tomto státě potřebují pracovní povolení. O toto povolení musí uchazeč požádat na místním úřadu práce.

Z členů EU toto omezení volného pohybu pracovních sil využívají pouze dva státy z původní EU 15. Jedná se o Německo a Rakousko. Toto omezení platí také v zemích EHP¹⁴ a ve Švýcarsku¹⁵. Výjimkou je Island, který má svůj pracovní trh otevřený od 4. dubna 2006.

Dne 1. května 2004 došlo k zatím největšímu rozšíření EU a to o 10 nových států. Jednalo se o ČR, Slovensko, Polsko, Maďarsko, Litvu, Lotyšsko, Estonsko, Slovinsko, Kypr a Maltu. O dva roky později přistoupilo Bulharsko a Rumunsko. Všechny uvedené státy

¹⁴ vznikl 1. ledna 1994 uzavřením smlouvy mezi Evropským sdružením volného obchodu (ESVO/ EFTA) a Evropskou unií . Smlouva umožnila zemím ESVO zúčastnit se Evropského jednotného trhu, aniž by se musely stát členy EU.

¹⁵ Švýcarsko upravuje svou spolupráci s EU v bilaterálních dohodách.

nezavedly omezení volného pohybu pracovních sil, a proto naši občasně si zde mohou bez jakýchkoliv problémů najít práci. Výjimkou je zde pouze Malta. [9]

3.2.2 EURES

System EURES je zkratkou anglického názvu European Employment Services, což v překladu znamená Evropské služby zaměstnanosti. Tuto službu zřídila Evropská komise a národní ministerstva pro zaměstnanost.

Díky vstupu ČR do EU se Úřady práce staly součástí sítě EURES, jejímž posláním je zvýšit a usnadnit mobilitu pracovních sil. Tato služba funguje ve všech 27 zemích EU a dále Norsku, Islandu a Lichtenštejnska, které jsou součástí EHP. Dohodu o účasti v síti EURES má také Švýcarsko.

Hlavním úkolem sítě EURES je poskytování služeb, které mohou být užitečné pracovníkům, absolventům, uchazečům a zájemcům o práci, ale i zaměstnavatelům. Existují dva způsoby poskytování těchto služeb. Jedním z nich jsou databáze zveřejněné přímo na webových stránkách EURES a na druhé straně to jsou informační a poradenské služby nabízené EURES poradci a kontaktními pracovníky EURES, kteří působí na ÚP v ČR. [13]

3.2.3 Europass

Europass je prvním jednotným celoevropským souborem dokladů o vzdělání, osobních kompetencích, jazykových dovednostech, odborné kvalifikaci a pracovních zkušenostech jejich držitele.

Jeho hlavním smyslem je pomoci zlepšit komunikaci na evropském trhu práce v oblasti vzdělávání a mobility občanů EU. Lze jej použít také v zemích EHP, Švýcarsku a kandidátských zemí EU.

Europass poskytuje zaměstnavatelům a vzdělávacím institucím přehledný soubor všech informací o držiteli v jakémkoli jazyce výše jmenovaných států. Tím mu usnadňuje

prezentovat se a poskytnout o sobě údaje tak, aby byly správně pochopeny v zahraničí. Pořízení Europassu je bezplatné.

Europass tvoří pět dokumentů:

- Europass – životopis,
- Europass – jazykový pas,
- Europass – mobilita,
- Europass – dodatek k diplomu,
- Europass – dodatek k osvědčení.

Užívání jednotlivých dokumentů nebo celého portfolia Europassu je dobrovolné a zcela bezplatné. Každý se může rozhodnout, které dokumenty Europassu si chce pořídit, nemusí mít všechny jeho portfolia. [7]

3.2.4 Uznávání kvalifikací v EU

Pokud se absolvent rozhodne odcestovat za prací do jiné země EU, je třeba zjistit si určité pravidla a podmínky uznávání dosažené kvalifikace dané země. Doporučuje se kontaktovat pověřenou osobu pro profesní uznávání kvalifikací.

V rámci celé EU se uznávání kvalifikací jeví jako složitý problém. Mezi zeměmi existují rozdíly, co se týče požadavků k získání určité kvalifikace, a tím i oprávnění vykonávat určitou činnost. Členské státy EU se však snaží tento problém řešit. Dosud však, ale neexistují jednotná pravidla.

Rozlišují se dva pojmy – uznávání odborné kvalifikace a uznávání odborného vzdělání.

▪ Uznávání odborné kvalifikace (tj. profesní uznávání)

Zaměřuje se na posouzení znalostí a schopností konkrétní osoby. Tyto znalosti a schopnosti mohou být doloženy dokladem o formální kvalifikaci, ale také dokladem o faktickém výkonu dané činnosti popř. jiným dokladem. Výsledkem tohoto procesu je

rozhodnutí, zda osoba má dostatečné znalosti a schopnosti, aby mohla vykonávat dané povolání.

- **Uznávání dosaženého vzdělání (tj. akademické uznávání)**

Jedná se o uznávání diplomů, kvalifikací nebo částí studijních programů. Obvykle je toto uznávání považováno za základ pro přijetí na další studium. Vyznačuje se detailním porovnáváním studijních plánů. [16]

3.3 Vybrané země Evropské unie

V následující části se zaměřím na vybrané země EU, které by byly vhodné pro uplatnění absolventů z okresu Vsetín, kteří mají problémy najít si práci.

V předchozí kapitole jsem došla k závěru, že nejvíce potíží při hledání zaměstnání v okrese Vsetín mají absolventi v oborech gastronomie, hotelnictví a turismus, ekonomika a administrativa a v poslední řadě strojírenství.

3.3.1 Uplatnění absolventů v oborech gastronomie, hotelnictví a turismus

V oborech gastronomie, hotelnictví a turismus bylo ve sledovaném období nejvíce evidovaných absolventů. Podle aktuální situace o možnostech uplatnění v zemích EU vyplývá, že téměř každá země EU nabízí uplatnění v daném oboru. Velkou roli zde hraje fakt, že tyto obory nejsou, co se týče kvalifikace, schopností a dovedností, náročné.

Největší nabídky uplatnění v oboru gastronomie, hotelnictví a turismu nabízejí státy jižní Evropy. Jedná se o státy, kde hlavní roli hraje cestovní ruch. Patří mezi ně Itálie, Španělsko, Portugalsko a Řecko. Ve všech těchto státech není třeba mít pracovní povolení.

Další vhodnou skupinou zemí pro uplatnění absolventů těchto oborů jsou naše dvě sousední země Německo a Rakousko. U těchto zemí je pracovní povolení nutné. [12]

▪ **Německo**

Pro ČR, jakožto člena EU od 1. května 2004, platí povinnost pracovního povolení pro práci v Německu. Tato povinnost se vztahuje také na rodinné příslušníky těchto zaměstnanců, kteří u nich bydlí nebo pobývali nejméně 18 měsíců. Získání zaměstnání je možné pouze se souhlasem příslušného pracovního úřadu.

Občanům ČR zůstávají zachována omezení v přístupu na německý pracovní trh a nadále platí národní a bilaterální úpravy přijetí na pracovní trh. Podle tohoto je pro zahraniční zaměstnance potřebné pracovní povolení, které se uděluje pouze pro přesně stanovené činnosti.

Obory gastronomie, hotelnictví a turismus lze v rámci činností, na které se vztahuje povinnost pracovního povolení, zahrnout mezi sezónní práce. Absolventi mohou tedy pracovat jako sezónní pracovníci ve SRN.

Jestliže absolvent si najde v Německu vhodnou práci, je automaticky ze zákona sociálně pojištěn. Do sociálního pojištění patří např. pojištění v době nezaměstnanosti, nemoci, důchodu a úrazu.

Zaměstnanci ze zemí nově přistoupených, kteří v Německu vykonávají práci, podléhají německému sociálnímu pojištění a jsou pojištěni proti nemoci, nezaměstnanosti a v zákonném důchodovém pojištění. Rovněž jsou pojištěni u zaměstnaneckých odborů proti úrazu. Nárok na dávky v nezaměstnanosti vzniká v okamžiku, pokud byl člověk minimálně dvanáct měsíců v pracovním poměru.

V případě ukončení zaměstnání v Německu je třeba nechat si vystavit speciální formulář (formulář E 301), který plní funkci potvrzení o zaměstnání. Zároveň také potvrzuje dobu sociálního pojištění pro potřeby přiznání podpory v nezaměstnanosti v ČR. Formulář je vydáván německým místním ÚP.

Týdenní pracovní doba v Německu je odlišná pro jednotlivé obory. Dovolená je stanovena na 4 týdny a pro některé odvětví může být stanovena i delší. [15]

Daň z příjmu fyzických osob se v Německu pohybuje od 15 % - 45 % v závislosti na výši zdanitelných příjmů. [11]

▪ **Rakousko**

Pokud se absolvent rozhodne hledat práci v daném oboru v Rakousku, má rovněž povinnost vyřízení pracovního povolení. Dne 1. 1. 2006 byla zahájena praktická realizace dvou bilaterálních dohod o zaměstnávání českých občanů v Rakousku a k 1. 1. 2008 byl vydán pozitivní seznam profesí, pro které budou ve zjednodušeném postupu vydávána pracovní povolení.

K tomu, aby bylo možné získat pracovní povolení, je třeba nalézt a kontaktovat potencionálního zaměstnavatele. Ten pak navštíví místní příslušný Servis trhu práce a požádá tuto instituce o povolení k zaměstnání cizince.

Absolventi výše uvedeného zaměření mají dobré šance na získání pracovního povolení a následně i pozitivní vyhlídky pro jejich uplatnění.

Rakouský systém sociálního zabezpečení zahrnuje systém sociálního pojištění a systém sociální pomoci. Sociální pojištění zahrnuje pojištění nemocenské, úrazové, důchodové a pojištění v nezaměstnanosti. Systém sociálního pojištění je financován z příspěvků zaměstnavatelů/ zaměstnanců a z prostředků vlády. Na druhou stranu za poskytování sociální pomoci jsou odpovědní správní úřady.

Po podpisu pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen registrovat svého zaměstnance u nemocenské pojišťovny. Zaměstnanec pak obdrží evidenční číslo pojištění, které je užíváno pro zaznamenání dob pojištění a výdělků, které jsou důležité pro výši příspěvků.

Standardní pracovní doba v Rakousku je 8 hodin denně (40 hodin týdně). Zaměstnanci mají rovněž právo na dovolenou v rozsahu 25 – 30 pracovních dnů v roce. Po 25 odpracovaných letech se počet dní dovolené zvyšuje na 36. [15]

Daň z příjmu fyzických osob se liší v souvislosti s výši příjmů a sazba se pohybuje od 0 % - 50 %. Sazba 0 % se uplatňuje u příjmů ve výši do 11 000 eur. Nejvyšší sazbou 50 % se zdaňují příjmy od 60 000 eur a výše. [11]

3.3.2 Uplatnění v oborech ekonomika a administrativa

V souvislosti s analýzou problematiky absolventů škol podle oborů, ekonomika a administrativa patří na druhé místo v rámci potíží při uplatnění na trhu práce v okrese Vsetín. Této skupině dominuje obor ekonomika a podnikání. Pro absolventy tohoto oboru se nabízí možnost uplatnění v EU v rámci zahájení podnikání.

Pro současnost je charakteristický nárůst podnikatelských aktivit v mezinárodním měřítku. Podnikatelské prostřední EU se na tomto růstu rovněž podílí. Vybudování a fungování JVT EU, rozšiřování EU o nové členské státy a zavádění jednotné měny jsou aktivity, které přispívají ke zvýšení podnikatelské dynamiky v EU.

Pro posouzení podnikatelského prostředí EU neexistuje jednotný rámec. Abychom získali potřebné informace, lze využít tzv. PEST analýzu podnikatelského prostředí. Tato analýza mapuje vnější makroprostředí, ve kterém se podnikatel vyskytuje a odpovídá na otázku, co firmu ovlivňuje z vnějšího prostředí EU. Analýza zkoumá faktory politické, ekonomické, sociální a společenské a technologické. Tyto faktory mohou usnadnit vstup do podnikání, poskytnout pomoc při překonání obchodních překážek nebo se podílet na vzniku nového produktu či služby.

Pro přesnější analýzu podnikatelského prostředí EU, či konkrétní země lze využít studii „Doing business“, kterou publikuje Světová banka. Tato publikace mapuje 176 zemí světa k 1. 6. 2007. Je zde možné vyhledat všechny členské státy EU, kromě Kypru a Malty.

Co se týče zahájení podnikání, mezi jednotlivými zeměmi EU existují rozdíly. Jedná se o počet procedur nutných k zahájení podnikání, počet dnů trvání zahájení podnikání, výše minimálního kapitálu a náklady spojené se zahájením podnikání.

Nejlepší podmínky pro zahájení podnikání v EU nabízejí skandinávské země, Velká Británie a Irsko. K založení s.r.o. požadují pouze 3 – 4 kroky, které je třeba splnit před zahájením podnikání. Tím se blíží ideálnímu stavu 2 kroků (registraci pro účely podnikání a registraci pro účely daňové a sociální). Velká Británie, Irsko a Francie nepožadují žádný, minimální kapitál, což výrazně usnadňuje vstup do podnikání. Nejkratší dobu trvání nabízí Belgie (4 dny), Dánsko (6 dní) a Francie (7 dní). Nejmenší náklady při zahájení podnikání poskytuje Dánsko, Irsko, Švédsko a Velká Británie.

Celkové pořadí zemí v rámci obtížnosti zahájení podnikání ukazuje tabulka 3.1. Tabulka obsahuje pořadí všech zemí EU kromě Kypru a Malty. [6]

Tabulka 3.1.: Kde je snadné začít podnikat v EU ?

Země	Pořadí	Země	Pořadí
Irsko	1.	Litva	14.
Velká Británie	2.	Itálie	15.
Francie	3.	Maďarsko	16.
Finsko	4.	Německo	17.
Dánsko	5.	Slovensko	18.
Belgie	6.	Rakousko	19.
Estonsko	7.	Česká republika	20.
Švédsko	8.	Bulharsko	21.
Rumunsko	9.	Španělsko	22.
Lotyšsko	10.	Slovinsko	23.
Portugalsko	11.	Polsko	23.
Nizozemí	12.	Řecko	25.
Lucembursko	13.		

Zdroj: Bariéry podnikání na vnitřním trhu EU – aneb Jak zdolat všechny překážky

3.3.3 Uplatnění v oborech strojírenství

Třetí místo při analýze problematiky absolventů na trhu práce v okrese Vsetín zaujímají strojírenské obory. Jedná se o absolventy, kteří úspěšně ukončili střední odborné učiliště v oboru zámečnick, mechanik – seřizovač, obráběč kovů, montáž strojů a zařízení či nástrojář.

Mezi země, ve kterých by tito absolventi mohli najít uplatnění, patří Velká Británie, Dánsko, Švédsko, Itálie či Belgie. [12]

▪ **Velká Británie**

Od 1. května 2004 tato země nevyžaduje pracovní povolení. Byl však zaveden program povinné registrace pracovníků z nových členských zemí EU. Jakmile si absolvent ve VB najde práci, bude muset do 30 dnů vyplnit registrační formulář a zaplatit jednorázový poplatek ve výši 90 £. Po splnění tohoto požadavku bude absolventovi vystaveno registrační osvědčení, které mu umožní žít a pracovat ve VB po dobu výkonu dané práce.

Všichni občané, kteří pracují nebo si hledají práci ve VB, musí mít tzv. NI number (National Insurance Number). Toto číslo se používá pro účely evidence všech příspěvků do fondu státního pojištění. O zažádání tohoto čísla je zodpovědný zaměstnanec.

Dávky financované z daní a odvozené od příjmů (sociální příspěvek, podpora v nezaměstnanosti, příspěvek na bydlení, příspěvek na místní daň a penzijní bonus) mohou pobírat pouze lidé s trvalým pobytem ve VB.

Většina zaměstnanců může očekávat 37,5 – 40 hodin týdenní pracovní doby. Maximální pracovní doba, kterou může zaměstnavatel vyžadovat je 48 hodin týdně. Zaměstnanci mají nárok na 28 dnů dovolené za rok. [15]

Ve Velké Británii zaměstnanci ze svých příjmů odvádí daň z příjmů fyzických osob v rozmezí od 10 % - 40 %. [11]

▪ **Dánsko**

Dánsko otevřelo k 1. květnu 2009 pracovní trh občanům České republiky (a rovněž občanům dalších nových členských států EU). V důsledku toho již nebude od výše uvedeného data vyžadováno pracovní povolení.

Absolventi strojírenských oborů, pokud chtějí v Dánsku pracovat, musí žádat registrační certifikát u místních úřadů do 3 měsíců po jejich příjezdu do Dánska.

Sociální pojištění v Dánsku je financováno prostřednictvím daní. Z něj se pak platí např. vzdělávání, lékařská pomoc, hospitalizace v nemocnici apod. Příspěvek na nezaměstnanost je v Dánsku dobrovolný a platí se příslušnému pojišťovacímu fondu.

Týdenní pracovní doba v Dánsku je obvykle 37 hodin týdně. Zakotvena je v kolektivních smlouvách. Dánský trh práce, zaměstnanecké a mzdové podmínky jsou běžně předmětem kolektivního vyjednávání mezi odbory a zaměstnaneckými svazy. Odbory v Dánsku mají důležitou roli na trhu práce. Zaměstnanci v Dánsku mají nárok na 5 týdnů dovolené za rok. [15]

V Dánsku je daň z příjmů relativně nízká. Je stanovena od 5,48 % - 15 %. [11]

▪ **Belgie**

Také v Belgii došlo od 1. května 2009 ke zrušení pracovního povolení. Stejně jako občané Belgie, tak i absolventi, kteří se rozhodnout zde pracovat, platí odvody z hrubého platu.

V Belgii je zavedena jen jedna sazba pojištění, která kryje jak náklady na případné ošetření či léky, tak sociální situace jako příspěvek na politiku zaměstnanosti či do státního povinného penzijního systému. Celková výše pojistného, které zaměstnanec odvádí, činí 13,07 %. Zaměstnavatel za zaměstnance odvádí pojistné ve výši 24,77 %. Dohromady tedy odvody činí 37,84 %.

Týdenní pracovní doba je stanovena na 38 hodin při maximálně 8 hodinovém pracovním dnu. V neděli lze pracovat jen v některých sektorech (např. hotelnictví, zdravotnictví). Dovolená v Belgii činí 20 dnů. Během prvního roku práce však není žádný nárok na dovolenou. Se zaměstnavatelem si lze v tomto období sjednat pouze neplacené volno. [15]

Daň z příjmu fyzických osob je v Belgii stanovena minimálně 25 % a maximálně 50 % dle výše příjmu. [11]

4 Závěr

Bakalářská práce se komplexně věnuje problematice absolventů v okrese Vsetín se zaměřením na absolventy středních škol a středních odborných učilišť.

Rozhodnutí o svém budoucím pracovním životě je především problémem jednotlivce. Záleží tedy většinou na něm, jak se k této životní situaci postaví – zda bude čekat, až mu práce spadne do klína nebo se bude sám aktivně zajímat a hledat pro sebe vhodné zaměstnání. Vedle toho však existují i jiné faktory, které ovlivňují rozhodování absolventů o svém budoucím uplatnění. Hlavní motivací pro práci je pro každého vidina odměny – tedy mzda či plat. Pro absolventa, kterému se nabídne práce za peníze pro něj nedostačující, bude pohodlnější tuto práci odmítnout a pobírat podporu v nezaměstnanosti. Právě tento fakt považuji za jeden z důvodů, proč absolventi mají problémy při hledání zaměstnání – nereálné představy o výši jejich mzdy. Dalším důvodem je beze sporu nedostatečná praxe a zkušenosti a rovněž nízká jazyková vybavenost.

Na druhé straně je třeba uvědomit si, že ve společnosti, ve které žijeme, hraje důležitou roli poskytování a předávání informací. Proto je zapotřebí, aby i absolventům škol se dostalo co nejvíce potřebných informací o jejich přechodu ze škol na trh práce. Pro zvýšení efektivnosti jejich uplatnění by se měla zvýšit pozornost k problematickým oborům. Další možností, jak přispět k uplatnění absolventů je pořádání různých forem spolupráce např. mezi zaměstnavateli a školami nebo odbornými pracovníky ÚP a školskými zařízeními.

Během analýzy jsem se zaměřila na různé pohledy, podle kterých jsem vyvodila klíčové závěry v souvislosti s problematikou absolventů. V období, kterým jsem se zabývala, bylo na ÚP evidováno celkem 773 absolventů.

První z pohledů, na který jsem se zaměřila, se týkal evidence absolventů na ÚP z hlediska vzdělání. V rámci středoškolského vzdělání největší skupinu evidovaných absolventů tvořili absolventi se středním odborným vzděláním, a to v počtu 210 evidovaných. Z toho počtu jich 170 studovalo v okrese Vsetín. Naopak nejméně evidovaných absolventů jsem zaznamenala u absolventů gymnázií. Jedná se pouze o 15 absolventů.

Evidování absolventi podle subregionu byl další pohled mé analýzy. V této části jsem došla k závěru, že počet absolventů evidovaných na ÚP ve Vsetíně je možno přirovnat

s velikostí jednotlivých subregionů. Nejvíce absolventů bylo evidováno v subregionu Vsetín a nejméně v subregionu Karolinka.

Zabývala jsem se také analýzou dle délky evidence absolventů na ÚP. Nejvíce absolventů bylo na ÚP evidováno v intervalu do 3 měsíců. Vypovídá to o skutečnosti, že největší příliv absolventů v evidenci na ÚP je začátkem měsíce září, kdy končí letní prázdniny. Na trhu práce tak mezi absolventy panuje značná konkurence a je obtížné uspět při nalezení vhodného zaměstnání. Obvykle během dalších pár měsíců se situace zlepší a počet evidovaných absolventů se sníží.

Dalším hodnotícím ukazatelem problematiky absolventů byl důvod ukončení evidence. Došla jsem k velmi příznivému výsledku, z celkového počtu evidovaných absolventů ukončilo evidenci 56 %. Nejvíce z nich si našlo práci samo. Tomuto pozitivnímu výsledku napomohla i skutečnost, že ÚP ve Vsetíně poskytuje mnoho aktivit, které slouží usnadnit uplatnění na trhu práce.

Zaměřila jsem se také na jednotlivé obory, u kterých mají absolventi problémy s uplatněním.

Lze mezi ně zařadit obory gastronomie, hotelnictví a turismus, ekonomika a administrativa a obory strojírenské. V poslední kapitole jsem se pokusila nastínit, které země EU by byly vhodné pro uplatnění absolventů těchto oborů. Co se týče oborů gastronomie, hotelnictví a turismu, absolventi mohou najít práci ve státech jižní Evropy, kde hraje důležitou roli cestovní ruch. Také naše dvě sousední země Německo a Rakousko nabízejí absolventům uplatnění v hotelnictví. Absolventi oborů ekonomika a administrativa, kde nejvíce evidovaných se vztahuje k oboru ekonomika a podnikání, mají možnost v rámci uplatnění v EU zahájit podnikání ve vybrané zemi. Mezi země, kde je vhodné začít podnikat, patří Velká Británie, Irsko, Belgie, Dánsko a také Francie. Jedná se o země, ve kterých je zapotřebí nejméně procedur, potřebných k zahájení podnikání, vyžadují minimální kapitál nebo nabízejí nejkratší dobu pro zahájení podnikání. Naopak země, ve kterých je obtížné začít podnikat, patří Řecko, Polsko, Slovinsko či Španělsko. U třetí skupiny oborů, které mají problémy v uplatnění, strojírenských oborů, mají absolventi šanci najít práci ve Velké Británii, Dánsku a Belgii.

Nelze zaručit, že hledání zaměstnání v těchto oborech, které lze v okrese Vsetín považovat za problematické, bude úspěšné. Vše závisí na individuálním přístupu absolventa, jeho schopnostech, znalostech a dovednostech, které nabyl v průběhu studia. Jedná se proto o jakési doporučení, nikoliv o návod, jak získat vhodné zaměstnání ve vybraných zemích EU. V praxi je obvyklejší, že absolventi odjíždí do zahraničí především s cílem získání vyššího výdělku, než hledání uplatnění svého oboru.

Poslední pohled, který je součástí mé analýzy, je určen evidovaným absolventům podle škol, které úspěšně dokončili. V souvislosti s absolventy středních škol a učilišť v okrese Vsetín ÚP ve Vsetíně ve sledovaném období evidoval 474 absolventů. Jelikož jsou tyto údaje citlivé, rozhodla jsem se názvy škol neuvádět. Absolventi, kteří byli evidováni na ÚP na Vsetíně, ale střední školu či učiliště studovali mimo okres byli zastoupeni počtem 114. Zbylých 185 evidovaných byli absolventi vysokých či vyšších odborných škol.

Bakalářská práce je doplněna o tabulky a grafy, které jsem zpracovala dle poskytnutých údajů ÚP ve Vsetíně.

Na závěr celé práce bych ráda poděkovala svému vedoucímu, Ing. Jaroslavu Jiříčkovi a oponentovi, Ing. Stanislavu Rudolfovi, za odbornou pomoc a cenné rady, kterými mi pomohli k vypracování bakalářské práce.

Seznam literatury

Knihy

- [1] BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- [2] ČERVINKA, T. a kol. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 2009. aktualiz. vyd. Olomouc : ANAG, 2009. 205 s. ISBN 978-80-7263-529-0.
- [3] JUREČKA, V. a kol. *Mikroekonomie : Základní kurz*. 1. vyd. Ostrava : VŠB - TU Ostrava, 2005. 280 s. ISBN 80-7078-771-6.
- [4] KAŇA, R. *Evropská unie A*. 1. Ostrava : VŠB - TU Ostrava, 2007. 162 s. ISBN 978-80-248-1412-4.
- [5] KUCHAR, P. *Trh práce : sociologická analýza*. 1. vyd. Praha : Karolinum, 2007. 181 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

Elektronická publikace

- [6] DRASTÍKOVÁ, J.;KUBEČKOVÁ, M. *Bariéry podnikání na vnitřním trhu EU - aneb jak zdolat všechny překážky* [online]. Ostrava: VŠB – TU Ostrava, 2008 [cit.2010-03-16].
Dostupné z WWW:
<<http://www.mpo.cz/dokument53514.html>>. ISBN 978-80-248-1903-7.

Internetové zdroje

- [7] EUROPASS. *Co je Europass* [online]. 2009 [cit. 2009-11-05]. Dostupné z WWW:
<<http://www.europass.cz/co-je-europass/>>.
- [8] EUROSKOP. *Práva zaměstnanců v EU* [online]. 2009 [cit. 2009-11-07].
Dostupné z WWW:
<<http://www.euroskop.cz/616/sekce/prava-zamestnancu-v-eu/>>.

- [9] EUROSKOP. *Přechodné období na volný pohyb pracovníků* [online]. 2009 [cit. 2009-11-07]. Dostupné z WWW: <<http://www.euroskop.cz/617/sekce/prechodne-obdobi-na-volny-pohyb-pracovniku/>>.
- [10] EUROSKOP. *Vnitřní trh EU* [online]. 2009 [cit. 2009-11-05]. Dostupné z WWW: <<http://www.euroskop.cz/8732/sekce/strucna-historie-vnitriho-trhu/>>.
- [11] FINANCE.CZ. *Daně v EU* [online]. 2010 [cit. 2010-03-06]. Dostupné z WWW: <<http://www.finance.cz/dane-a-mzda/svet/dane-EU/>>.
- [12] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Možnosti v jednotlivých zemích – aktuální situace* [online]. 2009 [cit. 2009-12-13]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/moznosti_v_jednotlivych_zemich.pdf>.
- [13] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Služba EURES v Evropské unii a Evropském hospodářském prostoru* [online]. 2009 [cit. 2009-12-13]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures>.
- [14] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Výroční zpráva Úřadu práce ve Vsetíně za rok 2009* [online]. 2009. [cit. 2009-12-10]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/vs_info/sz/zpravy>.
- [15] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Život a práce v EU/EHP – informace o členských zemích* [online]. 2010. [cit. 2010-03-06]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme>.
- [16] MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Uznávání kvalifikací a vzdělání v EU 2009* [cit. 2009-12-08]. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/uznavani-kvalifikaci>>.
- [17] NÁRODNÍ ÚSTAV ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2009* [online]. 2009. [cit. 2009-11-23]. Dostupné z WWW: <<http://www.nuov.cz/nezamestnanost-absolventu-skol-se-strednim-a-vyssim-odbornym-6>>.

- [18] NÁRODNÍ ÚSTAV ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů* [online]. 2009. [cit. 2009-11-23]. Dostupné z WWW: <<http://www.nuov.cz/potreby-zamestnavatele-a-pripravenost-absolventu-skol-3>>.
- [19] ŠIMEK, M. *Ekonomie trhu práce A* [online]. 2009 [cit. 2009-12-08]. Dostupné z: WWW: <<http://iis.ekf.vsb.cz>>.

Seznam zkratek

Aj.	A jiné
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
EHP	Evropský hospodářský prostor
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
EUR	Oficiální měna Eurozóny
JVT	Jednotný vnitřní trh
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
Např.	Například
Okr.	Okres
Popř.	Po případě
Sb.	Sbírka
SOU	Střední odborné učiliště
SRN	Spolková republika Německo
S.r.o.	Společnost s ručením omezeným
SŠ	Střední škola
SVC	Samostatně výdělečně činný
Tj.	To je
ÚP	Úřad práce
ÚSO	Úplné střední odborné
ÚSV	Úplné střední vzdělání
VB	Velká Británie
VOŠ	Vyšší odborná škola
VŠ	Vysoká škola
VT	Vnitřní trh

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- byla jsem seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č.121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo,
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně ke své vnitřní potřebě bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3),
- souhlasím s tím, že jeden výtisk bakalářské práce bude uložen v Ústřední knihovně VŠB-TUO k prezenčnímu nahlédnutí a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že údaje o bakalářské práci, obsažené v Záznamu o závěrečné práci, umístěném v příloze mé bakalářské práce, budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO,
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona,
- bylo sjednáno, že užít své dílo – bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

Ve Valašském Meziříčí dne

.....
jméno a příjmení studenta

Adresa trvalého pobytu studenta:
Ratiboř 254
756 21 RATIBOŘ

Seznam tabulek a grafů

Seznam tabulek

Tabulka 2.1: Počty obyvatel ve městech okresu Vsetín k 1. 1. 2009	21
Tabulka 2.2: Podíl firem na jednotlivých sektorech.....	22
Tabulka 2.3: Struktura absolventů evidovaných na ÚP ve Vsetíně podle vzdělání	29
Tabulka 2.4: Struktura evidovaných na ÚP ve Vsetíně podle subregionu.....	31
Tabulka 2.5: Struktura evidovaných na ÚP ve Vsetíně podle délky evidence.....	32
Tabulka 2.6: Struktura absolventů evidovaných na ÚP ve Vsetíně podle důvodů ukončení evidence	34
Tabulka 3.1.: Kde je snadné začít podnikat v EU ?.....	49

Seznam grafů

Graf 2.1: Procentní vyjádření podílu firem v jednotlivých sektorech	22
Graf 2.2: Struktura evidovaných absolventů na ÚP ve Vsetíně podle vzdělání v % ..	29
Graf 2.3: Struktura evidovaných absolventů na ÚP ve Vsetíně podle subregionu v %	31
Graf 2.4: Struktura evidovaných absolventů na ÚP ve Vsetíně podle délky evidence v %	33
Graf 2.5: Struktura evidovaných absolventů na ÚP ve Vsetíně podle důvodů ukončení evidence v %	35
Graf 2.6: Podíl evidovaných absolventů podle 3 nejčtenějších oborů	37

Seznam příloh

- Příloha č. 1: Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Vsetín – srovnání se Zlínským krajem a Českou republikou v období leden 2001 – červen 2009
- Příloha č. 2: Šetření o počtu končících žáků SŠ a SOU k 30.6.2009 dle škol
- Příloha č. 3: Šetření dle počtu končících žáků SŠ a SOU k 30.6.2009 dle odbornosti
- Příloha č. 4: Zpětně zahnutá (zakřivená) křivka individuální nabídky práce
- Příloha č. 5: Křivka tržní nabídky práce
- Příloha č. 6: Křivka tržní poptávky po práci
- Příloha č. 7: Rovnováha na trhu práce

